
Hoitajan sukupuoli

– Sukupuolikäsityksiä
hoivatyössä

Lapin yliopisto, kevät 2014:
Pro gradu -tutkielma,
Marjaana Hinkka (0279103)

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Hoitajan sukupuoli – Sukupuolikäsityksiä hoivatyössä

Tekijä: Marjaana Hinkka

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiologia

Työn laji: Pro gradu -työ

Sivumäärä: 94

Vuosi: 2014

Tiivistelmä:

Tutkielma ”Hoitajan sukupuoli – Sukupuolikäsityksiä hoivatyössä” tarkastelee sukupuolen merkityksiä hoivatyön kentällä. Tutkimustehtävänä on tutkimusaineiston analysoinnin ja tulkinnan kautta tuoda julki käsityksiä hoitajan sukupuolesta. Hoiva-ala on perinteisesti ollut naisten alaa ja Suomessa vahvasti segregoitunut sukupuolen mukaan. Segregaation purkaminen on aiheellista paitsi perinteisten miesten alojen vähentyessä, mutta myös työelämän tasa-arvon kannalta. Vaarana on kuitenkin, että hoiva-alan sisälle muodostuu hierarkkisia jakoja sukupuolten välille. Jotta tältä vältyttäisiin, on sukupuolikäsitysten ja sukupuoliroolien eksplikointi tärkeää.

Tutkimuksen teoreettinen lähestymistapa on diskurssianalyttinen. Tutkimusmenetelmänä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi yhdistettynä aineiston kvantitatiiviseen kuvailuun. Tutkimuksen aineistona on kyselylomakkein kerättyä tietoa sekä ryhmähaastattelu. Vastaajina olivat hoivatyön yksiköiden työntekijät, asiakkaat ja lähihoitajaksi opiskelevat miehet. Aineisto kerättiin osana sukupuolten tasa-arvoon keskittyntä Lapin Letka -hanketta (ESR).

Empiirisen tutkimuksen tutkimustulokset on muodostettu tekemällä havaintoja tutkimuskohteesta. Empiirisessä tutkimuksessa koottu konkreettinen tutkimusaineisto on tutkimuksen keskiössä ja toimii tutkimuksen tekemisen lähtökohtana. Tutkimustulokset osoittavat, että hoivatyön kentällä sukupuoli käsitetään perinteisten sukupuoliroolien kaltaisena. Työtehtävät eriytyvät pitkälti sukupuolen mukaan. Naisten ja miesten toimijuus nähdään varsin erilaisena sekä työntekijä-, asiakas- että opiskelijavastauksissa.

Avainsanat: sukupuoli, segregatio, hoivatyö

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	4
1.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma.....	6
1.2	Aiempi tutkimus ja keskeiset käsitteet.....	8
1.2.1	Eron tuottaminen ja hierarkia hoivatyön kentällä	8
1.2.2	Sukupuoli, segregatio ja hoiva	13
2.	Teoreettinen lähestymistapa: Hoivatyön paikka hyvinvointivaltiossa	18
2.1	Kansalaisen sukupuoli?.....	18
2.2	Hyvinvointipalvelut muutoksessa.....	19
2.3	Ruumis, habitus ja eriarvo	20
2.4	Ruumistyö ja hyvä olo.....	22
3.	Tutkimusaineisto ja tutkimusmenetelmät	23
3.1	Aineiston määrä ja laatu.....	23
3.2	Diskurssianalyttinen lähestymistapa ja intersektionaalisuus teoreettisena viitekehyksenä	28
3.3	Aineiston kvantitatiivinen kuvailu yhdistettynä kvalitatiiviseen analyysiin	34
3.4	Sisällönanalyysi – Toistuvien ja poikkeavien teemojen luokittelu aineistosta	35
3.5	Aineistolähtöinen analyysi: luokittelu, teemoittelu ja tyypittely	36
3.6	Tutkimuseettiset kysymykset	38
4.	Tutkimustulokset.....	41
4.1	Työntekijävastausten tulokset.....	41
4.1.1	Miehiä tarvitaan hoiva-alalle, mutta miksi?	41
4.1.2	Sukupuoli ja työnjako	45
4.1.3	Sukupuoli, toimintakulttuuri ja työilmapiiri – ”Tasapainoa akkavaltaan?”	51
4.2	Asiakasvastausten tulokset	58
4.2.1	”Onhan asiakkainakin Miehiä ja Naisia”	59
4.2.2	”Yleensä mies saa hevosen hommat” ja ”Nainen on hoivaaja”	61
4.2.3	Työviihtyvyys ja sukupuoli – ”Naiset kotkottaa ja miehet vitsailee?”	64
4.2.4	Asiakas ja hoitajan sukupuoli - ”Molempi parempi - yhteiskunta koostuu naisista ja miehistä” ..	66
4.3	Mieslähihoitajaopiskelijoiden ryhmähaastattelun tulokset.....	68
4.3.1	Väkivallan kohtaaminen hoivatyössä	69
4.3.2	Sukupuoli ja työnjako – ”Emäntäki käyttää ruuvikonetta!”	71
4.3.3	Kukkona tunkiolla vai vieraana naisvaltaisessa työyhteisössä?	74
5.	Yhteenveto ja johtopäätökset	77

6.	Lähteet.....	82
7.	Liitteet.....	86
	Liite 1. Tutkimusluvut	86
	Liite 2. Asiakaskyselyn saatekirje.....	88
	Liite 3. Asiakaskysely.....	89
	Liite 4. Työntekijäkysely.....	92

1. Johdanto

Lähihoitajien ja perushoitajien ammattiryhmä on yksi suurimmista naisten ammattiryhmistä Suomessa viimeisimmän ammattiluokituksen mukaan. Lähi- ja perushoitajia on yhteensä 52 410, joista naisia 49 942 (95 %) ja miehiä 2 468 (5 %) (Tilastokeskus 2008.). Raija Julkunen (2009, 66; 113) on todennut sukupuolisen segregaaation olevan ongelmallinen, sillä se pohjustaa eriarvoisuutta ja mahdollistaa hierarkian eli miesten töiden ja ammattien pitämisen arvokkaampina. Segregaatio tulee ylläpitäneeksi erillisiä nais- ja mieselämiä sekä yhteisöjä. Toisaalta työelämän jälkiteollinen kehitys vaatii miesten siirtymistä naisvaltaisille aloille. Perinteiset teollisuuteen keskittyvät miesten alat vähenevät ja palveluihin ja hoivaan keskittyvät alat työllistävät tulevaisuudessa. Miesten kohdalla siirtyminen feminiinisiin aloille ei merkitse työmarkkina-aseman kohenemista, kuten naisten siirtyminen maskuliinisemmille aloille.

Tämä tutkimus perustuu Lapin Letka -hankkeessa kerättyyn aineistoon. Lapin Letka on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Lapin ELY -keskuksen rahoittama hanke, joka toteutettiin 1.3.2008–31.12.2013 välisenä aikana. Hankkeen pyrkimyksenä oli selvittää ja edistää sukupuolten tasa-arvoon liittyviä seikkoja koulutuksessa ja työelämässä Lapin alueella. Osana hanketta järjestettiin aikuiskoulutuksena miehille sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon johtava koulutus (lähihoitaja, entinen ammattinimike: perushoitaja). Koulutuksen aikana kerättiin tietoa miehestä hoiva-alalla kyselylomakkein ja ryhmähaastatteluin. Lähihoitajakoulutuksen järjestäminen miehille oli yksi keino edistää tasa-arvoa koulutuksen kautta sekä kannustaa ihmisiä hakeutumaan alalle, joka on vahvasti sukupuolittunut. Valtakunnallisesti Lapin Letka kuului osaksi työ- ja elinkeinoministeriön Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen: Valtava -kehittämisohjelmaa. (Tasa-arvoa työhön ja koulutukseen 2011.)

Irmeli Kari-Björkbackan mukaan Lapissa toimialojen jakautuminen naisten ja miesten kesken on erityisen jyrkkää. Naisille tyypilliset työt sijoittuvat sosiaali-, terveys, rahoitus- ja vakuutusaloille. Miesvaltaiset työpaikat sijoittuvat rakennus-, kaivos-, maa- ja metsätalouden sekä tietoteknologian pariin. Kuitenkin Kari-Björkbackan mukaan Lapin työllistävimmät alat ovat juuri naisvaltaisia julkisten palvelujen ja kaupan aloja. (Kari-Björkbacka 2012, 7.)

Kiinnostukseni tähän tutkimusaiheeseen on herännyt lähihoitajan ammatissa toimimisen kautta. Käytännön työssä, niin työntekijän kuin työssäoppijan rooleissa olen havainnut, että sukupuoliella on merkitystä roolien muotoutumisessa. Tutkijana olen kiinnostunut, kuinka sukupuoli ilmenee ja millaisena sukupuoli käsitetään hoivatyön arjessa. Sukupuoli ei kuitenkaan ole ainoa jako, joka tuottaa eroja ja hierarkioita hoivatyön kentällä. Toimija-asemien eli subjektipositiodien, muotoutumiseen hoivatyössä vaikuttavat roolit työyhteisön jäsenenä, asiakkaana, potilaana tai työssäoppijana. Puhutaan siis risteävistä eli intersektionaalisista eroista toimijoiden välillä. Olen kokenut joidenkin hoivatyön organisaatioiden olevan toimintakulttuureiltaan jähmeitä ja hierarkkisia. Tämän vuoksi tuon tutkimuksessani esiin paitsi sukupuolen kautta muodostettuja jakoja, myös intersektionaalisia eroja toimijoiden välillä. Toimija-asemiin liittyy aina valtaa tai vallan puutetta ja niiden havaitseminen sekä julkituonti ovat edellytyksenä toimija-asemien uudelleenneuvottelulle.

Käsitän sukupuolen, kuten muutkin eronteot, prosessina, jolloin toimija-asemat eivät ole staattisia vaan uudelleen muotoiltavia sosiaalisissa käytännöissä. Päivi Korvajärven (2010, 188–189) mukaan sukupuolistamisen prosessit syntyvät jatkuvasta jakojen ja erojen tuottamisesta miesten ja naisten välille, jonka jälkeen sukupuolistuneet rakenteet elävät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on sukupuolisten roolien ja merkitysten julkituonti hoivatyön kentällä. Tarkastelun kohteena ovat ne positiot, joita sukupuolijako tuottaa hoivatyön käytännöissä. Sukupuolisten roolien ja käytäntöjen julkituonnin tavoitteena on niiden tunnistaminen. Tunnistamalla hoivatyön kentällä sukupuolistavia käytäntöjä on niitä myös mahdollisuus purkaa. Sukupuolistavat käytännöt ylläpitävät sukupuolenmukaista työnjakoa ja alojen eriytymistä, segregoitumista, sukupuolen mukaan.

Työ rakentuu siten, että johdantoluvussa 1.1 esitän tutkimuskysymykset ja avaan tutkimusasetelman. Johdantoluku 1.2 koostuu aiemmasta hoivatyön tutkimuksesta ja tutkimuksen keskeisimpien käsitteiden avaamisesta. Luvussa 2. tarkastelen hoivatyön sukupuolista segregatiota ja hyvinvointivaltiota eli laajempaa kontekstia, jossa tutkimani ilmiö tapahtuu. Yhteiskunnallisiin prosesseihin liittyy ajallisuus, joten avaan hoivatyön historiaa sukupuolen näkökulmasta. Luvussa 3. esittelen tutkimusaineiston ja tutkimusmenetelmät. Luku 4. koostuu tutkimustuloksista, jotka esitän kolmessa osassa: ensimmäisenä on työntekijävastausten analyysi ja toisena asiakasvastausten analyysi, jotka pohjautuvat kyselylomakeaineistoon. Kolmantena luvussa 4. on opiskelijoiden

ryhmäkeskusteluun perustuva analyysi. Luvussa 5. koostan tutkimustulokset ja reflektoin tutkimustuloksia.

1.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma

Tutkimusotteeni on aineistolähtöinen tutkielman perustuessa aineistoon, joka on kerätty osana Lapin Letka -hanketta vuosina 2010 - 2011. Sisällönanalyysillä luokittelen aineistossa toistuvat ja poikkeavat teemat, jonka jälkeen lähestyn aineistoa diskurssianalyttisesti. Diskurssianalyttisellä tarkastelulla tarkoitan, että sukupuoli on sosiaalisesti tuotettu. Michel Foucault'n mukaan valta on tietoa tuottavaa (Foucault 2000, 42; 265), joten myös tieto sukupuolesta on kategorisoitu valtaintressien piirissä. Tiedon tuottamisen avulla ruumis politisoidaan (mt., 42) eli ruumis pyritään valjastamaan normalisoivan vallan alaisuuteen, jotta se olisi mahdollisimman hyödyllinen yhteiskunnan toiminnan kannalta.

Mies lähihoitajana 1/3 -selvitykseen on kerätty kyselylomakkein tietoa opiskelijoiden ollessa työssäoppimisjaksolla päiväkodeissa. Käytännön harjoittelu liittyi kasvun tukemisen opintokokonaisuuteen, joka on lähihoitajaopinnoissa ensimmäinen kokonaisuus. Mies lähihoitajana 2/3 -selvitykseen kerätty aineisto on hoidon - ja huolenpidonjaksolta, jossa työssäoppimispaikat sijoittuivat vanhustyön yksiköihin, kuten kotipalveluun ja vanhainkoteihin. Mies lähihoitajana 3/3 -selvitykseen on kerätty aineistoa Rovaniemellä vammaistyön yksiköissä kevään 2011 aikana. Kuntoutumisen tukemisenjaksolla mieslähihoitajaopiskelijat tekivät työharjoittelunsa kohteissa, joissa asuu, työskentelee tai käy päivätoiminnoissa kehitysvammaisia ihmisiä. Aineistona on kyselylomakkein kerättyä kenttätietoa sukupuolen merkityksistä hoiva-alalla sekä miehistä sosiaali- ja terveystyön tekijöinä. Kyselyt toteutettiin lähihoitajaopiskelijoille, työssäoppimispaikkojen työntekijöille ja asiakkaille. (Mies lähihoitajana 2011.) Lomakeaineiston lisäksi tietoa kerättiin joka työssäoppimisjakson päätteeksi ryhmähaastatteluin. Aineistonani on lomakekyselyiden lisäksi yksi ryhmähaastatteluista, jossa olin mukana tutkimusavustajan roolissa. Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä on naisia ja ammatiltaan ohjaajia (vastaava nykyiselle lähihoitajakoulutukselle), lähi- tai perushoitajia.

Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaan lähihoitajan toimenkuvaan kuuluu potilaiden ja asukkaiden auttaminen, tukeminen ja ohjaaminen päivittäisissä toiminnoissa. Työpaikkoja ovat esimerkiksi sairaalat ja lääkäriasemat sekä hoitokodit ja tuetun asumisen yksiköt. Ammattiluokituksessa mainitaan myös, että lähihoitajat avustavat yleensä hoitotyön erityisasiantuntijoita ja muita asiantuntijoita ja toimivat näiden johdolla. (Tilastokeskus 2010.)

Alun perin aineistoa oli tarkoitus kerätä vielä opiskelijoiden viimeisen työssäoppimisen yhteydessä. Lapin Letka –hankkeessa todettiin kuitenkin, että uudesta kyselystä ei olisi vastaavaa hyötyä, kun kyselyjen vastaukset alkoivat toistaa itseään viimeisen (3/3) kyselyn perusteella. Mäkelä (1998, 52) puhuu aineiston kylläntymisestä, jolloin uudet kyselyt eivät tuo enää uusia piirteitä.

Päätutkimuskysymykseni on ”Millaisia asetelmia sukupuolella tuotetaan hoivatyön kentällä?”, johon pyrin vastaamaan seuraavien alakysymysten avulla:

- Miten hoitajan sukupuoli merkityksellistyy asiakkaiden/potilaiden kokemuksissa? Entä mieslähihoitajien kokemuksissa työssäoppimisjaksolla?
- Hyötyvätkö miesopiskelijat sukupuolestaan naisvaltaisella alalla vai onko siitä kenties haittaa?
- Ovatko sukupuolen stereotypiat harmittomia vai haitallisia työyhteisön toimintakulttuurin ja toimijuuden näkökulmasta?

Vastaamalla tutkimuskysymyksiin tuon esille sukupuolen merkityksiä hoivatyön arjessa. Tutkimuksessa keskityn siihen, miten sukupuolittunutta subjektiutta performoidaan, suoritetaan, hoitoalan arjen käytännöissä sukupuolittunein stereotypioin ja roolein. Toimijuus ja sukupuolittunut toimijuus hoiva-alan käytännöissä ovat tutkimukseni läpikäyvä teema. Toimijuuden kautta tarkastelen eriytyvätkö naisten ja miesten roolit hoivatyön kentällä.

1.2 Aiempi tutkimus ja keskeiset käsitteet

Seuraavaksi tarkastelen aiempaa hoivatyön tutkimusta ja avaan keskeisimpiä tutkimukseeni liittyviä käsitteitä. Hoivatyöntutkimuksessa sukupuoli on keskeinen tarkastelun kohde, hoivan ollessa perinteisesti naistenalaa. Toisaalta professiokertomuksissa korostuvat miehiset toimintatavat. Sukupuolistavat käytännöt liittyvät siis työelämän järjestyksiin, joita seuraavaksi avaan.

1.2.1 Eron tuottaminen ja hierarkia hoivatyön kentällä

Sukupuolta tuotetaan ja suoritetaan arkisissa käytännöissä. Sukupuolen tuottamiseen liittyvät eronteot ja jaot. Hyödynnän tutkimuksessani Korvajärven (2010, 187) ajatusta, jonka mukaan työelämän sukupuolistavat kulttuuriset jäsennykset toistuvat työpaikkojen jokapäiväisissä käytännöissä ja kulttuurissamme jaetuissa merkityksissä. Julkunen (2010, 16–18) taas kuvaa eron tuottamista kulttuurissamme heteronormin käsitteellä. Miesnormi elää tässä ensisijaisena ja nainen on toisena, jota verrataan mieheen.

Professiokertomukset ovat miesvaltaisia, jolloin sukupuolella on keskeinen asema terveysammatteja koskevissa tulkinnoissa. Lea Henrikssonin (2000, 101–102) mukaan terveydenhuollon toimintaan liittyvät sekä ammattiryhmien että tieteenalojen väliset syvät konfliktit. Niistä on erotettavissa niin miesten ja naisten väliset, kuin sukupuolten keskinäiset hierarkkiset suhteet. Esimerkiksi eri ammattiryhmien sisällä käydään kamppailua työnjaosta ja asemasta. Koulutetuimmat ammattiryhmät ovat suojanneet asemiaan ja pyrkivät kontrolloimaan alempia ammattiryhmiä esimerkiksi rajoittamalla koulutuksen sisältöjä, mutta toisaalta liittoutuvat näiden kanssa. Koulutetuimmat naiset tulevat polkeneeksi vähemmän koulutettujen naisten oikeuksia ja mahdollisuuksia edetä uralla, kun he itse tavoittelevat parempaa asemaa.

Henrikssonin (2000, 100; 102) mukaan hoivatyöammattien julkinen esitys leimautuu altruistiseksi eli muille hyvää tarkoittavaksi palvelutehtäväksi. Tämä käsitys ja siihen liittyvä toiminta ylläpitää ammattien kulttuurista jäsennystä ja sitä kautta sukupuolten luonnollisena pidettyä työnjaon ideaa. Henrikssonin mukaan on tähdellistä tehdä sukupuoli näkyväksi terveysammatteja koskevissa

tulkinnoissa sukupuolen keskeisyyden vuoksi, jolloin päästään käsiksi siihen miten sukupuoli tulee jakaneeksi ammatillista kenttää ja siinä toimijoita.

Sukupuolistavia käytäntöjä ja työnjaon näkökulmaa käsitellessäni hyödynnän Silva Tedren (2004, 63) ajatuksia. Tedren mukaan rutiininomaiset työt, kuten siivouksessa ja peseytymisessä avustaminen, ovat jääneet yhteiskunnallisessa työnjaossa naisten ja alempiarvoisten vastuulle. Uusintava- eli reproduktiotyö jää rutiininomaisuudessaan näkymättömäksi ja vähämerkitykselliseksi ammattien kentällä. Likaisuuden poistamiseen ja ruumiillisuuteen liittyvä työ on hoivatyön arvoasteikolla alimpana. Tämä näkyy hoivatyön kentällä esimerkiksi niin, että mitä kauempana ollaan ruumiillisuudesta ja liasta sitä arvostetumpi asema ja parempi palkka (Tedre 2004, 78).

Merja Kinnusen (2001, 144) mukaan teorian ja käytännön erottamisella perustellaan tavanomaisesti yhteiskunnallisia eriarvoisuuksia. Kinnunen avaa miehiin ja naisiin liitettyjä ominaisuuksia, jotka alkavat muodostaa hierarkkisia käytäntöjä. Hän käsittelee sukupuolittuneita luokitteluja kulttuuristen ja ruumiillistuneiden erontekojen kautta. Sovellan tutkimuksessani Kinnusen ajatusta, jossa teorian (pään) ja käytännön (käden) erottamisen avulla oikeutetaan jakoja ja hierarkioita (mt., 145) (kuva 1). Niiden kautta määräytyvät työn arvo ja palkka, sekä jotkut työntekijät määritellään toisten alaisiksi tai toinen työ määritellään toista vaativammaksi (mt., 11). Tämän avulla voidaan myös hahmottaa, miten naisten ja miesten suhteet työelämässä järjestäytyvät.

	Teoria	Käytäntö
Ylempi	Henkinen työ Päätökset Itsenäinen Vastuu Laaja teoreettinen tieto	Erikoistunut Tuottava Korvaamattomuus
Alempi	Suppea teoreettinen tieto Kokemus Epäitsenäinen Huolehtiva	Ruumiillinen työ Käsittely Rutiininomaisuus Suoritus Korvattavuus

Kuva 1. Teorian ja käytännön sekä ylemmän ja alemman aseman erottaminen sosioekonomisen aseman luokituksessa. (Merja Kinnunen 2001, 144.)

Sukupuoleen liitetyt rooliodotukset ovat muotoutuneet arjen käytännöissä eläviksi diskursseiksi, joihin sisältyy normittavaa valtaa (Kantola 2010, 86). Johanna Kantola (2010, 84–86) on kuvannut kuinka hyvinvointivaltion diskurssi tuottaa normittavaa naisen ja miehen ideaalia, joiden tarkoituksena on saada ihmiset ajattelemaan itseään tietyn säädetyn mallin kautta. Foucault’n tapaan Kantola mieltää sukupuoleen liitetyt roolit taloudellisina yhteiskunnallisen vallankäytön näkökulmasta.

Silva Tedre (2004) on käsitellyt sukupuolittunutta ja hierarkisoitunutta työnjakoa hoivan käsitteen kautta, jolla tässä yhteydessä tarkoitetaan ”likaista työtä”. Tedre käyttää kotiin liittyvästä rutiininomaisesta toiminnasta käsitettä uusintava työ, joka on yhteiskunnallisessa työnjaossa käsitetty naisten ja alempiarvoisten ryhmien työnä. Hän kiinnittää huomionsa arjen likaisiin töihin: siivoamiseen ja kylvettämiseen, jotka on pyritty ulkoistamaan virallisen hoivan käsitteestä. Tedre korostaa siivoamisen ja puhdistautumisen merkityksiä niiden ollessa sosiaalisen elämän perusta, jotka luonnollisuudessaan ja rutiininomaisuudessaan jäävät vähämerkityksisiksi (mt., 63–65).

Tedre (2004, 71–72) on korostanut ruumiillisuuden merkitystä hoivatyössä. Kun ruumiillisuus ja lian poistaminen on ulkoistettu virallisesta hoivan käsitteestä ja jäljelle on jätetty vain tunnettyä käsittävät määritelmät, katoaa hoivatyöstä sen ydin. Linaan Tedreä kiteyttääkseni hoivatyön konkretiaa ja ruumiillista välttämättömyyttä: *”Lempeinkään suhtautuminen tai ystävällisinkään hymy ei pese selkää tai vaihda vaippoja.”*

Tedren mukaan ruumis on olemassaolon välttämätön perusta, eikä vain sielun koti. Lian ja ruumiin eritteiden poistaminen on sosiaalisen elämän ehto, mutta silloin kun hoivan määritelmästä on poistettu ruumiillinen ulottuvuus, näyttäytyy ruumiillisuus ja lika sekä siihen liittyvä työ epäammattimaisena toimintana. Tästä voidaan esimerkkinä mainita, ettei asiakkaita voida lähettää työ- tai päivätoimintoihin ulosteet housussa tai haisevissa vaatteissa. Tedren (2004, 72) tapaan käsitän *”hoivatyön työskentelynä ihmisten ruumiillisten tarpeiden hyväksi, jota toteutetaan kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti hyväksytyillä tavoilla”*. Ihmisen perustarpeet, kuten ravinto, lämpö ja puhtaus ovat ensisijaisia, joiden täyttymisen jälkeen voidaan kiinnittää huomio muihin tarpeisiin.

Korostan hoivan ja ruumiillisuuden yhteyttä ja merkitystä, sillä likainen työ käsitetään kulttuurisesti arvoasteikolla alimpana, vaikka se on sosiaalisen hyväksynnän ja terveyden perusta. Tedreä (2004, 77) mukaillen likaisuus aiheuttaa syrjintää. Likaisuuden poistaminen, kuten kylvettäminen ja siivoaminen, ovat länsimaisissa kulttuureissa naisten ja alempiluokkaisten työtä. Hoiva-alallakin pätee seuraava sääntö, *”mitä ruumiinläheisempi työ, sitä matalampi asema”* (Tedre 2004, 78).

Henriksson (2000, 86–88) on perehtynyt professiotutkimukseen ja siihen, miten sukupuoli on sisäankirjoitettu professioteorioihin ja sitä kautta oletuksiin kulttuurisesti järjestäytyneisiin työnjakosuhteisiin sekä ammatillisiin ajattelu- ja toimintatapoihin. Henrikssonin mukaan historialliset professiokertomukset pönkittävät ammatillistumisen ihannetta. Ihanteessa korostuvat miehiset toimintatavat, jotka vahvistavat hierarkian ylätasen toimijoiden pyrkimyksiä ja terveydenhuollossa naisille tyypillinen suuntautuminen hoivaan ja toisten tarpeisiin näyttäytyy ammatillistumisen esteenä. Professiokertomusten mieskeskeisyyden valossa naisammattien osa on loputonta pyristelyä kohti täysprofessiota.

Korvajärven (1998, 32) mukaan sukupuoliin sisältyy mielikuvia ja määritelmiä omasta subjektiudesta ja toimijuudesta, joita miehet ja naiset hyödyntävät arjen vuorovaikutustilanteissa. Näin työelämän sukupuolistavat kulttuuriset jäsennykset toistuvat työpaikkojen arjen käytännöissä sekä niissä itsestäänselvyyksinä pidetyissä merkityksissä, joita kulttuurissamme jaamme (Korvajärvi 2010, 187). Feminiinisyteen ja maskuliinisuuteen liitetyt ominaisuudet eivät siis lankea taivaan lahjana, vaan niiden tuottamiseen liittyvät tekeminen ja toiminta, johon liittyvät erojen ja merkitysten tuottaminen. *Sukupuolistuneet rakenteet* (Korvajärvi & Markkola 2009, 38) elävät työpaikkojen arjen käytännöissä. Naisten ja miesten pitäminen yhtenäisinä joukkoina, joilla on yhtenäiset tapansa toimia, peittää alleen ryhmien sisäisiä erilaisuuksia, ristiriitoja ja epätasarvoisuutta (Korvajärvi 1998, 33).

Raija Julkunen (2010, 16) on käsitellyt sukupuolta Yvonne Hirdmanin teorian kautta. Sen mukaan sukupuoli/sukupuolisuus järjestäytyy kahden periaatteen mukaan, joita ovat erilläänpito ja hierarkia. Julkunen yksinkertaistaa erilläänpidon *eroksi*, joka merkitsee feminiinisuuden ja maskuliinisuuden tuottamista dikotomioin. Vastakkaiset ominaisuudet (binaarioppositiot) jatkuvat tämän jälkeen sukupuolen mukaisissa elämän- ja työnjaoissa: järki-tunne, kova-pehmeä jne. *Hierarkia* merkitsee maskuliinisten ominaisuuksien suurempaa arvostusta, miehen näkemistä ihmisen normina (miesnormi). Tämän mukaan miehillä on hallussa materiaalista, kulttuurista ja symbolista valtaa.

Lainaan Julkusta (2010, 59), joka kuvaa kulttuurisia uskomuksiamme mieheydestä: ”*suomalaisen hegemonisen maskuliinisuuden symboleja ovat marsalkka Mannerheim, Antti Rokka ja talvisota*”. Julkunen (2010, 58) mukaan feminismin perusideana on, että patriarkaatti suo miehille sukupuolen mukaisia etuoikeuksia, joten tavalla taikka toisella miehet siitä hyötyvät. Se ei kuitenkaan merkitse, että yksittäiset miehet tietoisesti sortaisivat naisia tai että kaikilla miehillä olisi hyvä olla sukupuolestaan.

Heteroseksuaalinen matriisi (Butler 2006), tai heteronormi kuten Julkunen asian yksinkertaisemmin ilmaisee, ylläpitää ideaa kahdesta erilaisesta, toisiaan täydentävästä, jotka tulee liittää yhteen. Julkunen mukaan sukupuolittuneen kansalaisuuden ydintä on, että heteronormi muodostaa avioliiton idean kautta miehen ja vaimon oikeudet ja velvollisuudet. (Julkunen 2010, 16–18.)

Kinnusta (2001, 41) lainaten: ”*sukupuoli (jo sanana) sisältää mielikuvan kahdesta puolikkaasta (miehen puolesta ja naisen puolesta)...kun on sukupuoleltaan mies tai nainen, niin on tuomittu puolikkuuteen.*”

Pertti Koistinen (1999, 64; 66) kuvaa vertikaalisen segregaation käsitteen avulla, kuinka miesten ja naisten toimijuus voi muodostua työelämässä hierarkkiseksi. Kun voima ja autoritaarisuus liitetään mieshoitajuuteen, tulkitsen miehen aseman määrittävän hoivatyössä naishoitajuutta ylemmäksi. Koistinen (1999, 62) toteaa, että kysymys on syrjinnästä sekä epärationaalisesta taloudesta siinä tapauksessa: ”*Jos naisten työtä arvostetaan vähemmän ja jos naisten aloilla työssä etenemisen mahdollisuudet ovat heikommat tai jos heidän ammattitaidostaan ja kouluttautumisestaan ei makseta samalla tavalla kuin miehille.*”

1.2.2 Sukupuoli, segregaatio ja hoiva

Foucault on kuvannut teoksessaan Seksuaalisuuden historia (1998, 73) sukupuolta ja siihen liittyvää totuusdiskurssia, dispositiivia eli vallan ja tiedon suhdetta. Foucault’n mukaan olennaista on, mitkä välittömät ja paikalliset valtasuhteet ovat läsnä sukupuolta koskevassa diskurssityypissä, joka esiintyy tietyssä historiallisessa kontekstissa. Aiheeni kannalta tämä merkitsee sukupuolten välisten ja sukupuolten keskinäisten suhteiden näkyväksi tekemistä diskursiivisten toistojen tulkinnan kautta.

Judith Butler on kehittänyt feminististä genealogiaa Foucault’n teorioiden pohjalta. Butler käsittää sukupuolen performatiivisena, jolloin sukupuolta sosiaalisesti esitetään toistuvien sukupuoliteoin (Butler 2006, 234–236). Butler kyseenalaistaa kulttuurisesti rakentuneen sukupuolisuuden luonnollisuuden idean, jota perustellaan biologialla. Tästä on aiheutunut, että sukupuoli käsitetään kaksinapaisena ja heteroseksuaalinen matriisi näyttäytyy luonnollisena ja ensisijaisena sukupuolisen toimijuuden näkökulmasta. Butlerin mukaan sukupuoli on normatiivinen rakennelma, joka tuottaa biologisen sukupuolen illuusiota, jota oikeutetaan rituaalein pakkoheteroseksuaalisuuden matriisissa. Nojaudun Butlerin ajatukseen, jonka mukaan kulttuurisesti ymmärrettyä biologista sukupuolta ja sen aiheuttamia hiljaisia pakkoja tulisi lähestyä poliittisuutta tuottavien rakenteiden näkökulmasta. (Butler 2006, 243–246.)

Korvajärvi toteaa työn olevan sekä sukupuolistunutta että sukupuolistavaa. Työntekijän sukupuoli ja seksuaalisuus ovat siis mukana työtoiminnassa. Feministinen työelämän tutkimus on kiinnostunut, kuinka ihmiset ja organisaatiot aktiivisesti muodostavat sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä merkityksiä. Feministinen työelämäntutkimus, johon tukeudun, kysyy millaiset toimintatavat ja ajattelumallit tuottavat sukupuolieroa sekä uusintavat jakoja naisiin ja miehiin. Entä millaisia feminiinisyyksiä ja maskuliinisuuksia käytetään naisten ja miesten ryhmissä. (Korvajärvi 2010, 183–185.)

Korvajärven (mt., 186) mukaan Suomen työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneet, miesten ja naisten aloiksi ja muutosta tapahtuu hyvin hitaasti muihin EU-maihin verrattuna. Korvajärvi mainitsee esimerkkinä lääkärin ammatin, joka on Suomessa muuttunut miesvaltaisesta tasa-ammattiksi, mutta tarkemmin katsottaessa ammatti on eriytynyt naisten- ja miesten tehtäviin, kun kirurgeina on miehiä ja lastenlääkäreinä naisia.

Käytän tässä tutkimuksessani hoivan käsitettä kuvaamaan kaikkia niitä toimintoja, joilla mahdollistetaan kehitysvammaisen arkinen toimijuus yhteiskunnallisessa elämässä, oli se sitten ohjausta, pyykinpesua, kylvettämistä tai asiointiapua. Anneli Anttosen ja Minna Zechnerin (2009, 17) mukaan hoivan käsite on vaikeasti määriteltävä sen laaja-alaisuudesta johtuen. He toteavat hoivan laaja-alaisena käsitteenä kattavan sekä pienten lasten että apua tarvitsevien aikuisten ja etenkin vanhojen ihmisten hoivaamisen. Tämä johtaa siihen, että rajat hoivaa lähellä oleviin käsitteisiin ovat jokseenkin epäselvät sillä hoiva kattaa monia toimintoja. Anttonen ja Zechner kuvaavat hoiva-käsitteen laaja-alaisuutta seuraavasti:

”Hoiva viittaa myös hoivatarpeiden laaja-alaisuuteen. Hoiva sisältää yhtälailla äidin hoivan kuin puolisoiden tai kumppanien toisilleen antaman hoivan. Hoiva voi olla fyysistä tai psyykkistä toisen tarpeista huolehtimista. Hoiva voi olla raskasta ruumiillista työtä tai läsnäoloa.” (Anttonen & Zechner, 2009.)

Anttosen, Valokiven ja Zechnerin (2009,10) mukaan hoiva jaetaan informaaliin ja formaaliin. Informaali hoiva on yleisimmin läheisten palkatta tai yhteiskunnan tuella tekemää hoivaa. Formaali

hoiva on ammatillista, kuten tässä tutkielmassani lähihoitajien, ohjaajien ja perushoitajien toteuttamaa hoivaa. Formaali hoiva on yhteiskunnallisten muutosten myötä lisääntynyt ja informaali kuten perheen ja suvun tekemä hoiva on vähentynyt ja muiden instituutioiden merkitys on lisääntynyt. Hoiva on siirtynyt kotitalouksista julkiselle sektorille, markkinoille ja järjestöille muun muassa palkkatyöllistymisen, sukupuolten tasa-arvokehityksen ja sukupolvien erillään asumisen myötä.

Sukupuolijärjestelmän tai sukupuolisopimuksen käsitteet kuvaavat kuinka sukupuoli jäsentää ja järjestää maailmaa. Yleisimpiä julkilausumattomia ja äänettämiä sukupuolta koskevia velvollisuuksia ja odotuksia tai periaatteita ovat esimerkiksi heteronormi, sukupuolten välille tehtävät erot ja hierarkkiset järjestykset. (Julkunen 1999, 80.)

Hierarkkiset jaot eivät rajoitu vain yksityiseen ja julkiseen. On huomioitava, että myös niiden sisällä on jakoja: toimijoita, joilla on enemmän valtaa kuin toisilla. Asiakasryhmien sisällä on valtasuhteensa, samoin kuin työntekijäyhteisöissäkin. Hoivasuhteessa valtaa voi taas käyttää ammattilainen tai jopa hoivan tarvitsija. Valtasuhde ei siis ole symmetrinen. Anttonen, Sointu, Zechner ja Valokivi (2009, 242–243) muistuttavat Julia Twiggin (2000) ja Silva Tedren (2003) tapaan, että hoivan osalta tulisi muistaa kaikkien sosiaalisten suhteiden sisältävän valtaa ja vallankäyttöä. Hoivasuhde on usein epätasainen valtasuhde toisen ollessa tarvitsevampi osapuoli ja kuitenkin hoivan antajalla ei ole kaikkea valtaa käsissään. Formaaleihin palveluihin sijoittuvassa hoivasuhteessa kohtaavat kaksi ihmisryhmää, jotka molemmat ovat yhteiskunnan valtahierarkioissa suhteellisen heikkoja. Valtasuhdetta hoivatyöntekijän ja asiakkaan välillä Anttonen ja kumppanit kuvaavat seuraavasti:

”Hoivatyöntekijät hakevat tunnustusta työlleen, jolla on matala status ja joka on lisäksi heikosti palkattua. Vanhat ihmiset haluavat pitää yllä itsenäisyyttään ja kannatella erilaisia kyvykkyyden ulottuvuuksia itsessään. Hoivan fyysisissä kohtaamisissa ovatkin aina läsnä myös hoivasuhdetta suuremmat yhteiskunnalliset erot ja jäsenyykset. Hoivaajalla on usein paljon valtaa suhteessa hoivan tarvitsijaan, mutta myös hoivaa tarvitseva osapuoli voi kohdella hoivatyöntekijää alempiarvoisempana palvelijanaan ja vedota esimerkiksi korkeampaan asemaansa, joka perustuu sosiaaliluokkaan, ammattiin tai ikään.” (Anttonen, Sointu, Zechner & Valokivi 2009.)

Anttosen ja Zechnerin (2009, 37) mukaan hoivasuhde ei saisi johtaa siihen, että hoivan tarvitsija (asiakas/potilas tässä gradututkimuksessa) määritellään niin sanotusti vajaaksi kansalaiseksi tai vain hoivan kohteeksi, vaan hoivaa tarvitsevilla subjektilla on lähtökohtaisesti oikeus niin autonomiseen ja itsenäiseen elämään kuin mahdollista.

Tedren (2004, 64) tapaan käsitän hoivan metodologisena käsitteenä jokapäiväisen ja -öisen elämän tarkasteluun. Hoivasta puhuessani en siis korosta asiakkaan riippuvuutta hoitajasta, vaan tarkoitan niitä toimenpiteitä, jotka ovat sosiaalistumisen kannalta välttämättömiä. Esimerkiksi ulosteet housussa on paha lähteä päivätoimintoihin ja olla toisten läheisyydessä tai linjurilla ei pääse töihin, jos matkakorttia ei ole ladattu. Hoiva on siis konkreettista ja fyysistä tekemistä, eikä jotain, jota tehdään vain persoonalla, empatialla tai ”hyvällä tahdolla”.

Tedre (2010, 45) toteaa, että ”hoivan ruumiillisuus naulaa sen fyysiseen paikkaan ja paikalla fyysisesti läsnäoloon sidottuun aikaan”. Feministisen moraalifilosofian autonomiseksi ymmärretyt yksilöt ovat välttämättömissä suhteissa. ”Independence”-ajattelumalli saa muistutuksen ihmisten olemassaolosta suhteissa toisiinsa, jolloin olemassaolon perusmuoto on ”interdependence”.

Tedre (2010) ruumiillistaa hoivan ja pyrkii siten menetelmällisesti haastamaan aineellisen häivyttämisen ja siitä seuraavan hierarkkisen henki-aine uusintamisen. Tedren mukaan ruumiillisten hoivaosallisten maailma on aikaan ja yhteiskunnan paikkaan tiukasti sidottu. Siispä se on globalisaatioretoriikalle täysin vieras maailma. Inhomaterialistisen hoivaotteen lähestymistavalla Tedre haluaa painottaa hoivan alkupistettä, eli ruumiillisten ihmisten tarpeita ja niihin vastaamista fyysisessä paikassa tarpeiden määrittämänä aikana. Inhomaterialistinen näkökulma viittaa myös siihen, että hoivaan ja ihmisten ruumiillisuuteen liittyy läheisesti inhon tunteet. Ruumis pyritään hoivateorioissa eterisoimaan ja hoivatyötä ei siten ole ymmärretty ruumistyönä. Ruumiin kielteisyydet kuten liat, eritteet, epämuodostumat ja kuolema eivät ole houkuttelevia ilmiöitä vaan ruumis pyritään analyyseissä ylittämään. Esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelut ovat ruumiillisten kysymysten äärellä, mutta sosiaalipolitiikan teoriat operoivat abstraktiotasolla. (mt., 42, 46, 50–51.)

Tedre (2004, 75, 78–79) kuvaa, kuinka ruumiiseen ja likaan liittyvä työ on kautta aikojen ollut alempiluokkaisten työtä. Lian poistaminen on jätetty ihmisille, joilla asema on alhainen. Länsimaissa naisten sosiaalisissa järjestyksissä siivoaminen ja kylvettäminen ovat arvoasteikolla alimpina. Suomessa kylvettäjät ja saunottajat, miesten selänpesijät, ovat olleet naisia. Puhtautta arvostetaan, mutta likaisuuteen ei haluta kajota, saati puhua siitä tai julkisesti tehdä puhdistustyötä. Sosiaalisissa järjestyksissä siivous häviää kylvettämislle, kylvettäminen taas häviää lääkinälliselle hoidolle.

2. Teoreettinen lähestymistapa: Hoivatyön paikka hyvinvointivaltiossa

Edellisessä luvussa olen kuvannut hoivatyön kenttää sukupuolen näkökulmasta sekä avannut tutkimuksen keskeisiä käsitteitä. Tässä luvussa sidon hoivan kontekstiinsa eli yhteiskuntaan, jossa hoivatyötä toteutetaan kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti sovitulla tavoilla. Tarkastelen hoivatyötä sekä makro-tasolta, eli yhteiskunnallisesti että mikrotasolta, eli ruumiillisuuden tasolta. Ruumiillisuus liittyy oleellisesti sukupuoleen ja hyvinvointivaltioon, joten käsittelen sitä habituksen ja ruumistyön teorian kautta. Viimeiseksi tässä luvussa käsittelen tutkimuseettisiä kysymyksiä tutkimuksen toteuttamisen kannalta.

2.1 Kansalaisen sukupuoli?

”Kansalaisen sukupuolittumisessa kysymys ei ole vain siitä, että naiset olisivat saavuttaneet oikeudet myöhemmin. Pitkä alamaisuuden traditio ei voi olla jättämättä jälkiään.” (Julkunen 1995, 17.)

Julkunen (1995, 15, 17, 19) kuvaa kuinka julkisen ja yksityisen erottelu järjestää eriytynyttä modernia yhteiskuntaa dikotomian avulla. Julkiset asiat ovat merkittäviä; yhteisiä ja politisoitavia. Yksityinen taas on triviaalia ja se ei ansaitse julkisuutta tai intiimiä. Sitä suojellaan julkiselta puuttumiselta. Yksityisen ja julkisen erottelu on asettanut naiset yksityiseen ja jättänyt heidät julkisen keskustelun ulkopuolelle, joka koskee kansalaisuutta, tasa-arvoa, vapauksia ja oikeudenmukaisuutta. Naiset suljetaan näkymättömiin seksuaalisella sopimuksella: he eivät ole autonomisia yksilöitä ja yhteiskunnan jäseniä suoraan vaan miehen kautta. Myös yhteiskunnallinen työnjako, hoiva, sulkee naiset täyden kansalaisuuden ulkopuolelle. Julkunen toteaa, että naiset tarvitsevat oikeuksia (”exit out of family”) toimeentulon kannalta välttämättömästä ”pakkoavioliitosta”, vapautta pakotetusta altruismista ja reproduktioon sekä hoivaan liittyviä valinnanmahdollisuuksia. Naisruumiin ja kansalaisuuden suhdetta Julkunen kuvaa myös seuraavasti:

”Historiallisesti naisen ruumis on porvarillisissa ideologioissa ajateltu epätäydelliseksi ja heikoiksi, naiset ei-täysiksi kansalaisiksi ja täten miesten suojelun kohteeksi.” (Julkunen 2004b, 27).

Toisaalta Julkusen (1999, 79–80, 87) mukaan suomalainen agraariyhteiskunta on luonut pohjaa sukupuolten kumppanuudelle ja rinnakkaisuudelle, vaikka historialliseen naisideologiaan kuuluikin perheenemännäisyys ja äitiys: ”Se teki työteliäisyydestä ja vahvuudesta naisen tärkeimmän ominaisuuden naisellisenä koristuksena olemisen sijasta (mt. 87).” Suomessa ei siis syntynyt vahvoja mieselättäjyyden ja kotiäitiyden rakenteita kuten muissa Pohjoismaissa ennen 1960-luvun murrosta, jolloin vaimojen ja äitien ansiotyö alettiin määritellä naisten sosiaalisen ja taloudellisen itsenäisyyden ehdoksi. Siihen saakka kotiäitiyden oletettiin yleistyvän talouskasvun myötä. On kuitenkin niin, etteivät naiset edelleen missään osallistu työmarkkinoille tai julkiseen elämään samoin ehdoin ja osuuksin kuin miehet.

2.2 Hyvinvointipalvelut muutoksessa

”Hoiva tai palvelu voivat rapautua vaivihkaa, ilman parlamentaarisia päätöksiä.” (Julkunen 1999, 99).

Julkunen kuvaa kuinka 1990 -luvun lama toi mukanaan säästökuurit julkiselle sektorille. Työpaikkojen väheneminen julkisilla sosiaali- ja terveyspalvelujen alueella, vaikutti etenkin naisiin. Valtio ikään kuin petti näin liittolaisuutensa. Ennen lamaa sosiaali- ja terveyspalveluja kehitettiin ja työpaikkoja tuli lisää. Laman aikana tilanne kääntyi toisin päin: työttömyys kasvoi ja työläisten olot heikkenivät säästöjen ja supistusten myötä. (Julkunen 1999, 98–99.)

Laman aikana valtio pienensi sosiaalipoliittista rooliaan muuntamalla kuntien valtionosuuksia menoperustaisista laskennallisiksi. Palveluja ei tällöin enää laajennettu vaan pikemminkin supistettiin rahoitusjärjestelmää vastaavaksi. Kunnat alkoivat myös kilpailuttaa ja ulkoistaa toimintojaan. (Julkunen 2004a, 175–176) Naistutkimuksessa keskusteltiin tällöin hoivakriisistä, joka olisi aiheellista edelleen (Julkunen 1999, 99).

Näkisin, että vaikka taloudellista kasvua on tapahtunut laman jälkeen, niin se ei ole vauhdittanut tai taannut lisää resursseja sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämiseen. Esimerkiksi vuodeosastoilla kitkutetaan jatkuvassa niukkuudessa ja kiireessä. Säästökuuri on laman myötä jäänyt päälle ja ajatus on normalisoitunut: sosiaali- ja terveyspalvelut käsitetään vain välttämättömänä kulueränä. Se ei edistä alan yhteiskunnallista arvostusta, eikä naisten työn arvostusta, kun hoitajista 95 % on edelleen naisia.

Toinen seikka, joka arvostuksen puutteesta kielii, on vapaaehtoisuuden eetos hoivatyökeskustelun yhteydessä. Vapaaehtoisuus- ja pyyteettömyyspuhetta viljellään jo sosiaali- ja terveysalan ammattioppilaitoksissa. Vaikka hoivatyötä pidettäisiinkin arvokkaana, se ei ole työtä, josta pitäisi maksaa kunnan korvaus. Paradoksi on, että hoiva-alalle toivotaan miehiä myös siksi, että palkkataso nousisi. Hoivatyö on työtä, teki sitä mies tai nainen. Julkunen (2004a, 177–178) kuvaa kuinka erilaiset toimijat ovat saaneet jalansijaa hoivatyön kentällä. Erilaisia voittoja tuottavia ja tuottamattomia järjestöjä sekä yrityksiä integroidaan osaksi palvelujärjestelmää.

Julkunen (2004a) toteaa, että tulos-, tehokkuus- ja kilpailuvaatimukset ovat aiheuttaneet, että hoivavaltiota on tullut kilpailuvaltio. Sosiaali- ja terveyspalveluiden ammattilaiset työskentelevät tiukkojen resurssien, kiireen ja priorisointipaineiden sekä eettisen kriisin keskellä: työtä ei voi enää tehdä niin hyvin kuin ammattietiikka vaatisi. Julkunen (2004b, 29) pohtii myös välttämättömän ja rutiinimaisen ruumiillisen kosketuksen merkityksiä hoivatyössä. Kosketukset voivat olla kielteisiä, alistavia ja nöyryyttäviä tai läheisyyttä luovia, jolloin ne takaavat ruumiin arvokkuuden ja eheyden (body integrity).

2.3 Ruumis, habitus ja eriarvo

”...vammaisat kokevat, että heidän ruumiinsa ovat julkista omaisuutta” (Julkunen 1995, 23).

”Hoivatyö on ruumistyötä, mutta hienotunteisuuden nimissä ruumiillisuudesta ei puhuta. Vammaisen ruumiista ei puhuta, koska huomion suuntaamista sosiaaliseen ja rakennettuun ympäristöön on pidetty humanimpana ja edistyksellisempänä kuin itse vammaisen ruumiin tematisointia.” (Julkunen 2004b, 18).

Julkusen mukaan ruumiillisuus on loistanut poissaolollaan sosiaalipolitiikan kysymyksissä. Tieteenä sosiaalipolitiikka ei ole kiinnostunut ruumiin ja yhteiskunnan suhteista, vaikka sosiaalipoliittisen käytännön kohteena ovat ruumiilliset tilat, kuten raskaus, syntymä, lapsuus, vammaisuus, työkyvyttömyys, sairaus ja vanhuus. (Julkunen 2004b, 17–18.) Ruumiillisuuden keskeisenä kysymyksenä on sukupuoli. Naisen ja miehen ruumiita sekä niiden erilaista merkitystä kansalaisuuden näkökulmasta Julkunen (2004b, 27) kuvaa siten, ettei naisen ruumis ole miehen ruumiin tapaan ollut oma. Naisen ruumista ovat kontrolloineet sekä yksityinen, että julkinen patriarkaatti. Inhimillisen reproduktionkin Julkunen toteaa nojanneen siihen, ettei naisilla ole ollut valtaa ruumiiseensa ja ettei miesten ole tarvinnut pyytää lupaa naisten ruumiiseen pääsemiselle.

Julkusen (mt. 27) mukaan naisruumis on kaksijakoinen, joka toisaalta on tabuoitu, yksityinen sekä piilotettu, ja toisaalta näyttämisen, katsomisen ja kaupankäynnin kohde. Nämä eivät merkitse naisruumiin arvokkuutta, itsemääräämistä omaan ruumiiseen tai takaa ruumiinoikeuksia (body rights). Liberaalin filosofian autonominen subjekti on itsensä/ruumiinsa omistaja sekä ruumiinsa rajojen asettaja ja siksi niille, kuten naisille, ruumiillinen arvokkuus nousee erityisen tärkeäksi vaatimukseksi.

Persoonaksi tuleminen ehto on Julkusen (2004b, 29–31) mukaan välittömät vuorovaikutussuhteet, joihin osallistumme ruumiillisina subjekteina. Ruumis on siis kahtalainen, itselle eletty, toisille katsottu, mutta jokaisella on tarve tulla tunnustetuksi ja hyväksytyksi sellaisenaan. Hyväksyttävän ruumiillisuuden tilat ja normit kaventuvat entisestään, mutta ruumiillinen habitus on valtion interventioden kohteena harvoin. Kuitenkin ruumiilliseen habitukseen liittyy eriarvoisuuden ja syrjäytymisen lähteitä, tietynlaiset ruumiit luokitellaan arvokkaammaksi kuin toiset. Ulkonäkönormit voivat olla kohtuuttomia tai irrationaalisia, kuten silloin jos pituus edistää menestystä ja lyhyys on nöyryyttävää.

2.4 Ruumistyö ja hyvä olo

”Ruumistyö asettuu sekä erityisiin välittömiin sosiaalisiin suhteisiin että yhteiskunnallisiin luokka- ja sukupuolisuhteisiin. Keskiluokka sijoittaa lisääntyvästi ruumiillisen imagonsa muokkaamiseen. Terve, hyväkuntoinen ja attraktiivinen ruumis ei ole ainoastaan luokkaetuoikeuksien merkki vaan edellytys manageriaalisen ja professionaalisen statuksen ylläpidolle. Keskiluokka ostaa kasvavasti ruumistyötä siivouksesta kuntosaliohjaukseen.” (Julkunen 2004b, 34.)

Julkusen (mt. 31–32) mukaan jälkitraditionaalisessa elämässä hyvinvointi paikantuu yhä enemmän ruumiiseen. Hyvinvointi ei merkitse nälän, lian tai sairauden puuttumista, vaan hyvää oloa tavoitellaan kylpylöissä, hieronnoissa, ruumisterapioissa, kosmetologeilla ja kuntokeskuksissa ammattilaisten avulla. Sosiaalipoliittisiin intresseihin ruumiillisuus nousee pahan olon muodoissa, esimerkiksi masennuksen, loppuunpalamisen, syömishäiriön tai toimintakyvyn puutteen tapauksissa. Ruumis on siis viimeinen vastarinnan paikka työelämässä, kun protesteihin ei ole mahdollisuutta.

Tuon tutkimuksessani esille ruumistyön ja hyvän olon, sillä usein unohdetaan hoitajan ruumiinoikeudet. Hoivasuhteessa on vähintään kaksi toimijaa: hoivan antaja ja hoivaa tarvitseva (Anttonen ym., 2009, 241). Hoivasuhteessa huomio kiinnittyy yleensä hoivattavan ruumiiseen, mutta taka-alalle jääkin hoitajan ruumis ja ruumiin tarpeet sekä oikeudet. Hoitajan ruumiskin on särkyvä. Hoivan rajat ovat varsin epäselvät, hoivan kokonaisvaltaisuudesta johtuen. Se ei saisi kuitenkaan merkitä sitä, että hoiva on jäännös, jota mikään ammattiryhmä ei tahdo ottaa vastuulleen ja hoitaa, eikä siitä makseta kunnon korvausta (mt., 249).

Hoivasuhde ei saisi aiheuttaa hoivaajan aseman heikentymistä. Hoivaajalla on oikeuksia ja tarve sekä itsemääräämiseen että autonomiaan. Eettisestä näkökulmasta hyväksyttäväksi hoivasuhteeksi voidaan määritellä sellainen, jossa hoivan tarvitsija ja hoivan antaja voivat kumpikin hyvin ja voivat toteuttaa itseään parhaalla mahdollisella tavalla. (Anttonen & Zechner, 2009, 37).

3. Tutkimusaineisto ja tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa kuvaan vastaajajoukkoa ja aineistoa. Analyysi sisältää vastaajamäärät eri jaksoilta sukupuoli- ja ikäjakaumineen. Tämän jälkeen avaan tutkimusmenetelmiä, joilla päädyin tutkimustuloksiin. Tutkimusmenetelminä ovat sisällönanalyysi ja teoreettisena viitekehyksenä toimii diskurssianalyysi. Esittelen myös aineiston, joka on empiirinen sen koostuessa kyselylomakkein kerätystä tiedosta ja ryhmähaastattelusta.

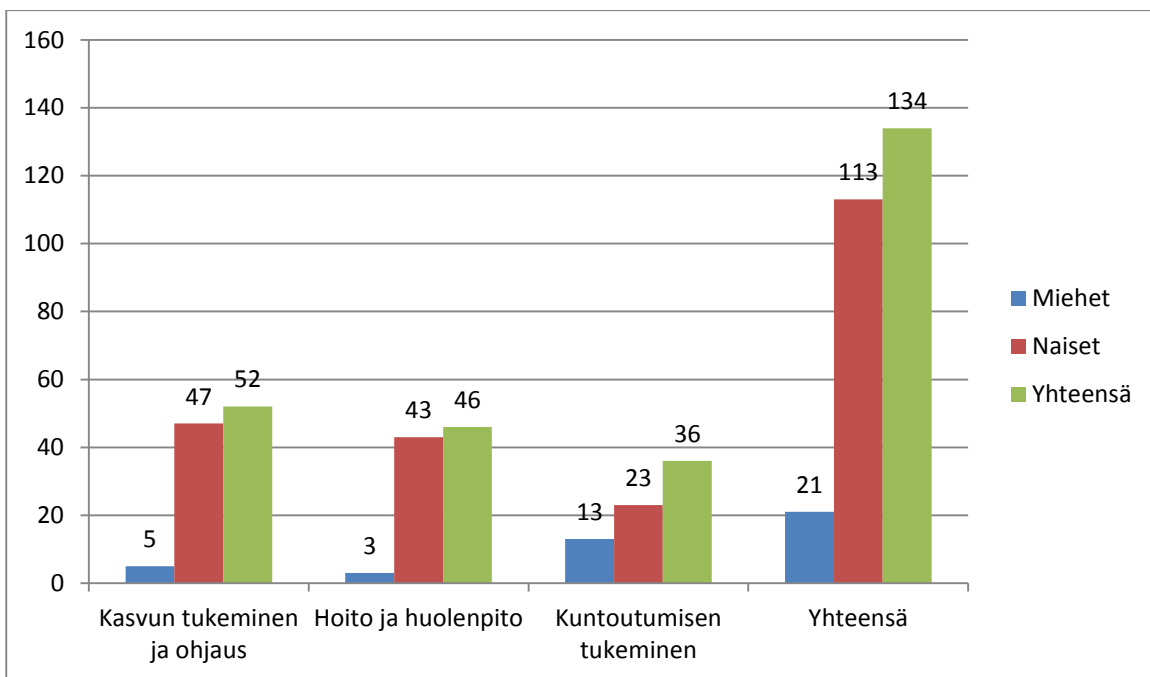
3.1 Aineiston määrä ja laatu

Tutkimusaineisto on kerätty mieslähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksolla. Lähihoitajan koulutusohjelmaan kuuluu useampi työssäoppimisjakso, joista Lapin Letka -hankkeessa kolmessa on kerätty tietoa miehestä hoiva-alan työntekijänä. Aineistonani on siis kyselylomakkein kerättyä kenttätietoa sukupuolen merkityksistä hoiva-alalla sekä miehistä sosiaali- ja terveysalan työntekijöinä. Kyselyt toteutettiin lähihoitajaopiskelijoille, työssäoppimispaikkojen työntekijöille ja asiakkaille. Kyselylomakkeet laativat Joni Minkkinen ja Merja Kinnunen (liitteet 3 ja 4). Aineiston keruu tapahtui paperilomakkein. Täytettyjen lomakkeiden tiedot syötettiin Webropol-ohjelmaan. Aineistoa oli keräämässä ja syöttämässä Rovaniemen koulutuskuntayhtymän toimihenkilö ja minä tutkimusavustajan roolissa.

Kuviossa 1. on koostettuna työntekijä- ja opiskelijavastaukset. Työntekijöiden vastauksia oli yhteensä 134, joista työssäoppijoiden (opiskelijoiden) vastauksia 14. Työssäoppijoiden vastausten määrän jäädessä vähäiseksi suhteessa työntekijöiden vastauksiin, käsittelin vastaukset yhtenäisenä aineistona. Työssäoppijoiden näkökulmaa edustaa lomakevastauksia paremmin ryhmähaastattelu. Ryhmähaastatteluun osallistui 10 lähihoitajaopiskelijamiestä ja ryhmän tuutoriopettaja (nainen). Haastattelua veti Lapin Letka -hankkeen projektisuunnittelija ja itse osallistuin keskusteluun tutkimusavustajan roolissa.

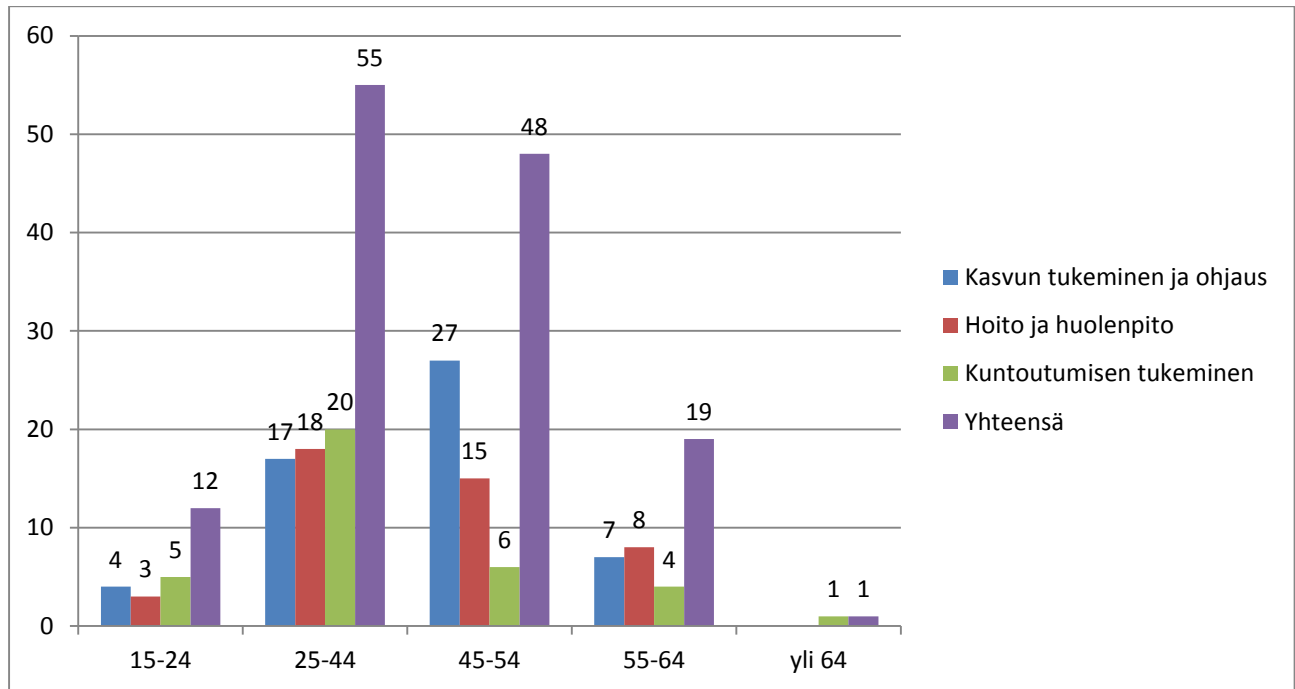
Työntekijävastaajista joka jaksolla suurin osa oli naisia (113/134). Kuntoutumisen tukemisen jaksolla miesten vastauksia oli hieman enemmän, yhteensä 13, joista ainoastaan yksi oli opiskelija.

(Kuvio 1.). Hoidon ja huolenpidon jaksolla kyselyyn vastanneiden työntekijöiden ammattinimikkeitä olivat sairaanhoitaja, vastaava sairaanhoitaja, sairaanhoitaja/yrittäjä, lähihoitaja, perushoitaja, laitosapulainen, laitoshuoltaja ja hoitoapulainen kahden opiskelijavastaajan lisäksi. Kuntoutumisen tukemisen jaksolla kyselyyn vastanneiden työntekijöiden ammattinimikkeitä olivat lähihoitajan lisäksi työnjohtaja, kehitysvammaisten hoitaja/ohjaaja (vanha ammattinimike lähihoitajalle), vastaava ohjaaja ja apuohjaaja, joka oli työkokeilujaksolla. Päiväkotiharjoittelujakson työntekijöiden ammattinimikkeitä olivat taas lastentarhaopettaja ja lastenhoitaja.



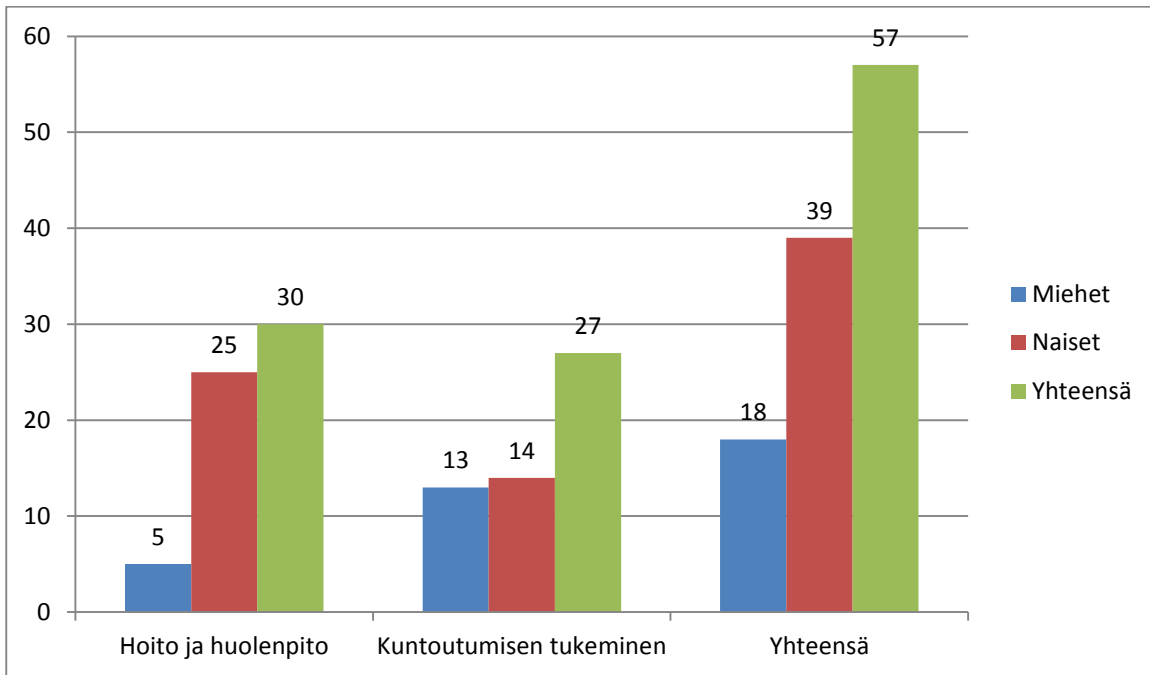
Kuvio 1.. Työntekijöiden ja opiskelijoiden vastaukset.

Työntekijävastaajista suurin osa sijoittui 25–54 ikävuosien väliin, heitä yhteensä 103. (Kuvio 2.) Kasvuntukemisen ja ohjauksen jaksolla suurin vastaajajoukko oli iältään 45–54 -vuotiaita. Kuntoutumisen tukemisen jaksolla suurin vastaajajoukko taas olivat 25–44 -vuotiaat.



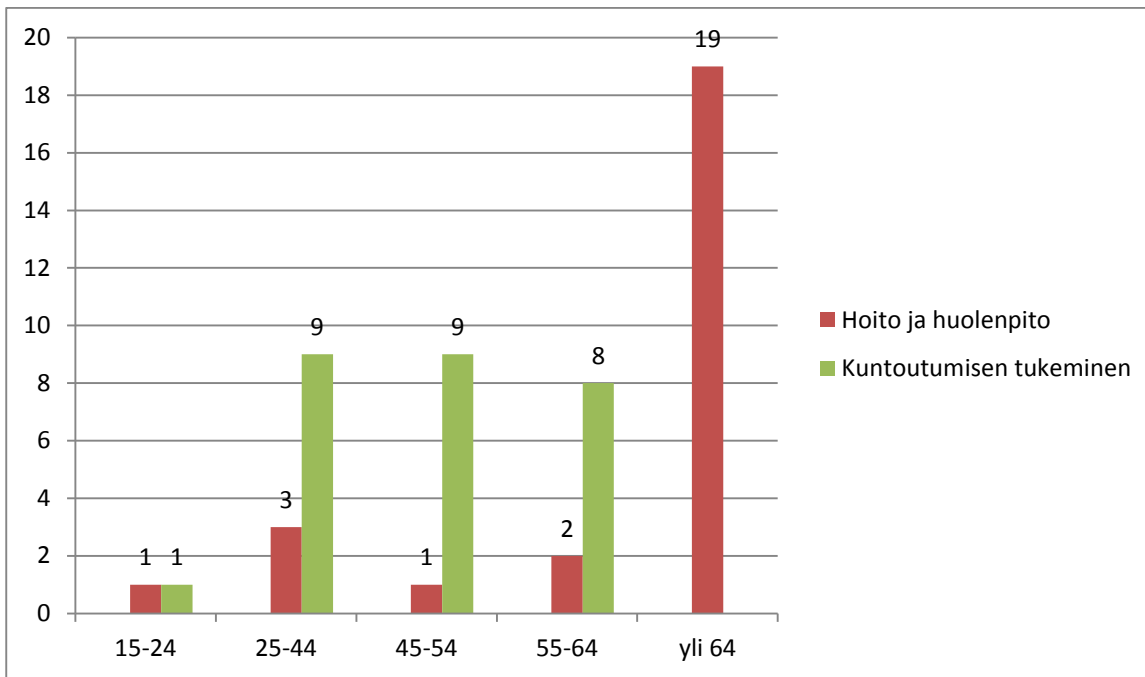
Kuvio 2.. Työntekijöiden ikäjakautumat aloittain.

Kuvio 3. koostuu asiakasvastauksista. Myös asiakaista suurin vastaajajoukko olivat naiset. Kuntoutumisen tukemisen sitä vastoin jaksolla mies- ja naisvastaajia oli lähes sama määrä. Miestyöntekijöiden vastauksia saatiin myös kuntoutumisen tukemisen jaksolta enemmän kuin muilta jaksoilta (kuvio 3.). Tämä johtunee siitä, että miehiä työskentelee enemmän vammaistyon kentällä esimerkiksi työtoimintakeskuksessa työnohjaajina, kuin vanhustyössä.



Kuvio 3. Asiakkaiden/potilaiden vastaukset.

Kuviossa 4. ovat asiakasvastaajien ikäjakaumat. Kuntoutumisen tukemisen jakson vastaajajoukko hajaantuu tasaisesti 25–64 -ikävuoden väliin. Hoidon ja huolenpidon jakson vastaajista valtaosa on yli 64 -vuotiaita.



Kuvio 4. Asiakkaiden/potilaiden ikäjakaumat.

Suurin osa työntekijä- ja asiakasvastaajien yksiköistä sijoittui julkisiin organisaatioihin ja vain pieni osa oli yksityisiä palvelujen tuottajia. Kolmannen sektorin paikkoja ei ollut kuin muutamia. Poikkeamana hoito- ja huolenpitojakson asiakkaat, joista 17 oli yksityisissä organisaatioissa. Tämä selittyy sillä, että Rovaniemellä yksityiset organisaatiot tuottavat palveluita toimintakykyisille vanhuksille esimerkiksi palveluasumisen muodossa. Näin ollen kyselyyn vastaajina ovat olleet juuri nämä hyvän tai kohtalaisen toimintakyvyn omaavat asiakkaat. Julkisia hoivan ja huolenpidon organisaatiot sijoittuvat esimerkiksi terveyskeskuksen vuodeosastolle, joiden potilailla on yleensä heikko kognitiivinen ja/tai fyysinen toimintakyky, jolloin kysymyksiin vastaaminen ei onnistu. (Vuodeosastot tarjoavat pääasiassa terminaalivaiheen hoitoa.)

Yksi aineisto-osuus koostuu opiskelijoiden teemallisesta ryhmähaastattelusta kuntoutumisen tukemisen jakson työssäoppimiseen liittyen. Ryhmähaastattelua käytän kyselylomakeaineiston tukena, sillä opiskelijavastauksia saatiin lomakekyselyin varsin vähän muuhun aineistoon verrattuna. Pekka Sulkusen (1998, 264) mukaan ryhmähaastattelun etuja ovat, että haastateltavien tutkijaan kohdistamat odotukset eivät ole yhtä suuria yksilöteemahaastatteluun verrattuna ja ryhmähaastatteluilla päästään hyvin käsiksi pienois-kulttuurien merkitysrakenteisiin. Käsitän hoivatyön kulttuurin omaksi pienois-kulttuurikseen, jossa vallitsevat omat norminsa.

Ryhmähaastattelujen osalta voidaan keskittyä faktuaaliseen informaatioon silloin, kun ryhmän jäseniä yhdistää jonkin ryhmän jäsenyys. Yhdessä haastattelemisen etuna on, että yhteiset kokemukset tekevät käyttäytymisestä julkista, jolloin unohtumisen ja väärinymmärryksen mahdollisuudet vähenevät. Ryhmähaastattelun analyysissä voidaan tutkia myös yhteisiä ihanteita ja normeja. Vaikka kysymykset eivät koskisikaan niitä, ihanteet ja normit tulevat helposti esille, kun kysymys on tutuista ja yhteisistä asioista. (em., 265.)

Tämän ryhmähaastattelun osalta ryhmän jäseniä yhdistivät kokemukset opiskelijan roolissa olemisesta ja toimimisesta vammaistyön kentällä. Joillakin opiskelijoista oli työssäoppimispaikat saman työnantajan eri yksiköissä, joten niitä oli mahdollista verrata. Ihanteet ja normit olivat puheessa läsnä, kun puhe kääntyi asiakkaiden väkivaltaiseen käytökseen ja miehen positioon tilanteen haltuunottajana.

Sulkunen (1998, 265–266) toteaa, että yhtenä mahdollisuutena on tutkia ryhmähaastattelujen tuottamaa tekstiä kulttuurintuotteena. Tällöin ne artikuloivat pienoiskulttuurissa vallitsevia kulttuurisia jäsennyksiä, joita ryhmät edustavat. Tätä Sulkunen kutsuu kulttuurisemiotiikaksi tai sosiosemiotiikaksi. Ryhmän jäsenten puheesta haetaan tällöin merkitysrakenteita eli sitä, miten sosiaalinen todellisuus jäsentyy ja miten jäsenten keskinäiset suhteet ja identiteetti jäsentyvät. Ryhmä ja siitä kumpuava puhe muodostavat kollektiivisubjektin eli se edustaa tietynlaista pienoiskulttuuria. Tarkoituksena on siis etsiä arkisen puheen alta yhtenäisiä, homologisia rakenteita, jotka muodostavat habituksen (em., 268), eli sen kuinka yhteiskunnallinen ilmenee pienoiskulttuureissa ja yksilöissä. Opiskelijoiden ryhmähaastattelun osalta kiinnostuksen kohteena ovat sukupuolen muodostamat kulttuuriset jäsennykset hoivatyön kontekstissa.

3.2 Diskurssianalyttinen lähestymistapa ja intersektionaalisuus teoreettisena viitekehyksenä

Diskurssianalyttinen lähestymistapa ja intersektionaalisuus toimivat tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Diskurssianalyysi on siis yleinen metodologinen tulokulma ja sisällönanalyysi sekä

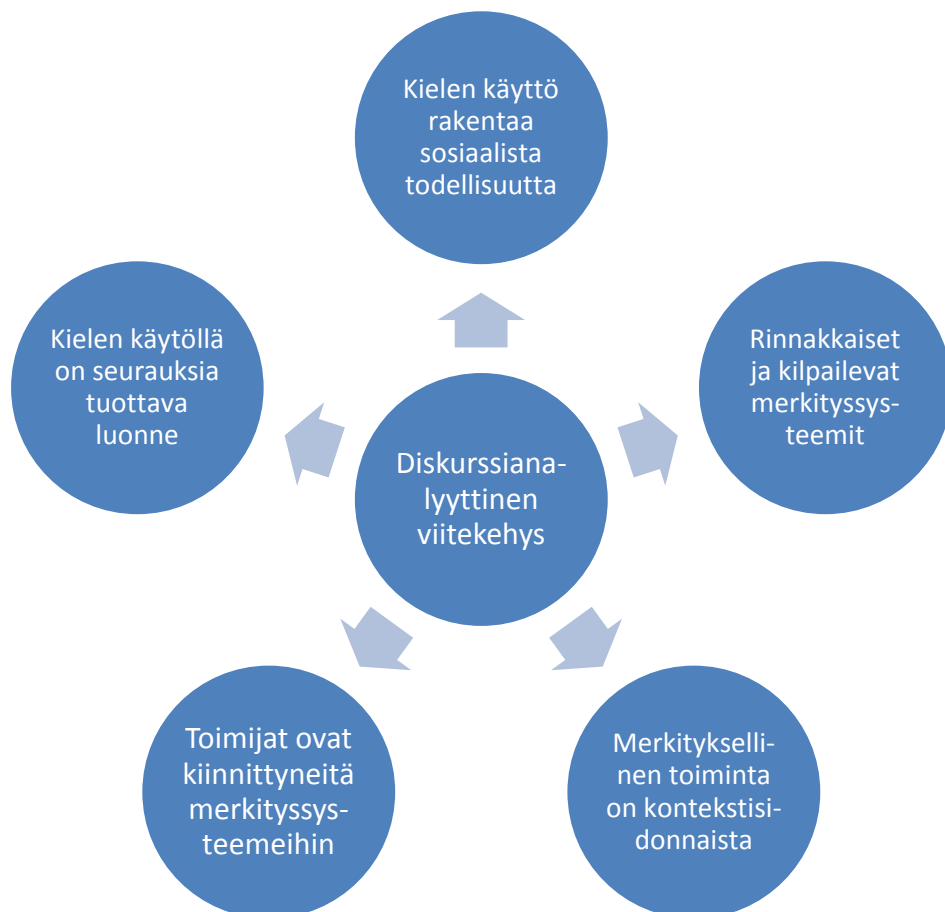
kvantitatiivinen kuvailu ovat konkreettisia aineiston analyysimenetelmiä. Kuvaan aluksi tässä alaluvussa diskurssianalyysin keskeisimpiä periaatteita, jotka vaikuttavat aineistoanalyysiin ratkaisuihin ja sitten intersektionaalisten, eli risteävien erojen merkitystä toimijuuden näkökulmasta.

Diskurssianalyysi perustuu sosiaaliseen konstruktionismiin, jossa johtajatuksena on todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Sosiaalinen konstruktionismi kyseenalaistaa itsestäänselvyudet ja tuo esiin kuinka ymmärryksemme rakentuu historiallisesti ja kulttuurisesti. Käsitykset edellyttävät toistoa ja tietoa ylläpidetään sosiaalisissa prosesseissa. Diskurssi ei käsitteenä ole vain puhetta, vaan se on yhteydessä tiedon muodostukseen. Diskurssianalyttiselle lähestymistavalle ominaista on tiedostamattomien merkitysten näkyväksi tekeminen ja niiden vaikutusten kuvaaminen kulttuuriin. Kieli ei ole neutraalia vaan toiminnalla ja tiedolla pyritään vaikuttamaan asioihin. Näin diskurssi voi olla paitsi resurssi, niin diskurssi voi toimia myös alistussuhteena. Diskurssin tarjoamaa paikkaa rajoittavat subjektipositiot. Ne rajoittavat ja mahdollistavat toimijuutta, eli osoittavat mitä voi tai ei voi sanoa tietyistä positiosta käsin. Käsitän subjektipositiot eräänlaisina rooleina diskursseissa. Intertekstuaalisuuden näkökulmasta tekstit ovat aina sidoksissa toisiinsa ja historiallisesti liitoksissa toisiinsa. (Vidén 2010.) Tämän tutkimuksen osalta intertekstuaalisuus merkitsee, että analysoimani aineisto, tässä tapauksessa lomakeaineisto ja ryhmähaastattelu, suhteutetaan hoivatyön historialliseen kontekstiin.

Kielen käyttöä on mahdollista analysoida kahdesta näkökulmasta. Toisaalta kieli voidaan käsittää todellisuuden kuvana tai todellisuuden rakentajana. Sosiaalinen konstruktionismi, johon diskurssianalyttinen lähestymistapa lukeutuu, kuuluu jälkimmäiseen. Kieltä tarkastellaan osana todellisuutta, eikä vain todellisuuden kuvana. Kieli käsitetään merkitystoimintana, jota analysoidaan tarkastellen, että millaista sosiaalista todellisuutta sosiaalisissa tilanteissa tuotetaan. Kielen käyttö on siis käytäntö, joka ei vain kuvaa maailmaa vaan merkityksellistää, samalla rakentaen, uusintaen ja muuntaen sosiaalista todellisuutta, jossa elämme. Kielen käyttö konstruoi eli merkityksellistää puhutun tai kirjoitetun kohteen. Konstruktiivisuuden idea merkitsee, että kieli jäsennetään sosiaalisesti jaettuna merkityssysteeminä. Merkitykset muodostuvat suhteessa tai erotuksena toisiinsa. Merkityssysteemit rakentuvat osana sosiaalisia käytäntöjä, eivätkä siten ole sattumanvaraisia yksittäisistä henkilöistä kumpuavia. Diskurssianalyysille ja konstruktiivisuudelle on ominaista ei-heijastavuuden idea, joka merkitsee, ettei kieltä käsitetä todellisuuden kuvaksi. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 9-10, 18-21.)

Vivienn Burr (2003, 2-5) on kuvannut sosiaalista konstruktionismia neljällä pääkohdalla, jotka ovat seuraavat: kriittisyys itsestäänselvyyksiä kohtaan, käsityksemme ovat historiallisesti kulttuurisesti rakentuneita (relatiivisuus), tieto syntyy sosiaalisissa prosesseissa ja viimeisenä tieto ja sosiaalinen toiminta kuuluvat yhteen.

Diskurssianalyttinen lähestymistapa sisältää ajatuksen merkityssysteemien kirjosta, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus hahmottuu moninaisena. On olemassa useita rinnakkaisia tai keskenään kilpailevia systeemien kenttiä, jotka mekityksellistävät eri tavoin maailmaa ja sen prosesseja sekä suhteita. Merkityssysteemeistä puhutaan diskursseina tai tulkintarepertuaareina. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 17, 24–27.) Kuvassa 2. diskurssianalyttisen viitekehyksen lähtökohdat.



Kuva 2. Diskurssianalyttisen viitekehyksen rakentumisen lähtökohta-oletukset (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 17–18.)

Käytän tutkimuksessani diskurssin käsitettä, sillä se sopii tutkimuksiin, joiden painopiste on ilmiöiden historiallisuuden tarkastelussa, valtasuhteiden analyysissä tai institutionaalisissa sosiaalisissa käytännöissä. Hoiva-alaa on vaikea tarkastella ilman sen ajallista tarkastelua naisisen toiminnan areenana, joissa toimija-asetat ovat varsin hierarkkisesti jäsentyneet. Toiminnan kontekstuaalisuuden huomiointi merkitsee, että diskurssit tuotetaan, muunnetaan tai uusinnetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. Analyysissä huomioin siis ajallisuuden ja paikallisuuden, johon suhteutan tulkinnan. Diskurssien historiallisuuden muistaminen on tärkeää, jottei tuoteta liian staattista vaikutelmaa sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta. (Jokinen ym. 1993, 27, 29–31, 63.)

Diskurssianalyysissä tarkastelun kohteena ovat sosiaaliset käytännöt eikä yksilö. Kiinnostuksen kohteena ovat siis merkityssysteemit, joihin toimijat kiinnittyvät. Diskurssianalyysi käsittää, että ”minät” (so. subjektipositiot) rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä, tietyissä konteksteissa. Yhtenäisen minän sijaan ihmiselle voi rakentua eri konteksteissa useampi minä/subjektipositio. Subjektiposition käsite soveltuu tilanteisiin, joissa analysoidaan toiminnanrajoituksia. Diskurssianalyysi on kiinnostunut toiminnan rajoituksista eli siitä miten ihmisten positiot voivat lukkiutua arkielämän tilanteissa. Diskurssin käsitteessä taas on samasta, mutta diskurssissa korostuu enemmän ihmisten tavat määrittää itse itseään. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 37–39.) Subjektipositioden tutkiminen kyseisestä aineistosta on mielekästä, sillä niiden kautta voidaan havaita millaisia rooleja sukupuolen myötä tarjoutuu hoivatyön areenalla.

Diskurssianalyysi käsittää kielen käytöllä olevan seurauksia tuottava luonne. Lausumilla paitsi kuvataan jotakin, niin samalla tullaan tuottaneeksi ja rakentaneeksi todellisuutta. Diskurssianalyysin avulla voidaan paljastaa valtasuhteita. Valta-analyysille ominaisia painotuksia ovat seuraavat: kiinnostus diskurssien sisäisistä ja välisistä valtasuhteista, miten tietyt diskurssit muotoutuvat hegemonisiksi, ideologisten seurausten arviointi, joita hegemonisten diskurssien käyttöön liittyy sekä hegemonisten diskurssien kyseenalaistaminen, eli muutoksen mahdollistaminen. (Jokinen ym. 1993, 41, 75.)

Hegemonisten diskurssien identifioiminen aineistosta on mielekästä segregaaion purkamisen kannalta hoiva-alalla. Jokinen ja kumppanit (1993, 81) toteavat, että kaikkein vahvimpien diskurssien löytäminen aineistosta on haastavaa. Niille saattaa sokeutua ja ohittaa arkipuheena.

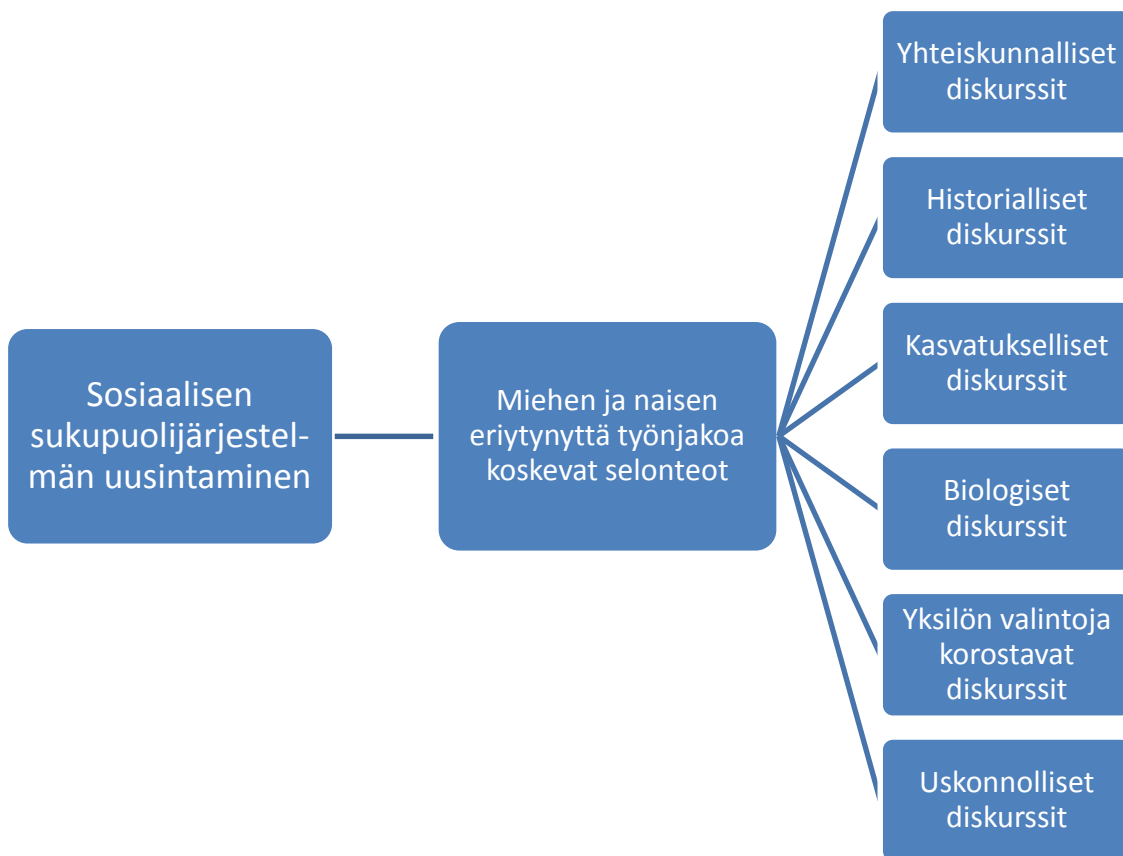
Tällainen voi esimerkiksi aineistossa olla puhe naisen ja miehen poikkeavista persoonallisuuden ja luoteen piirteistä. Diskurssien sisäisiä valtasuhteita tarkastellessa kiinnitin huomioni seuraaviin ulottuvuuksiin: mitä diskurssissa sanotaan ja mitä sillä tehdään, millaiset ovat toimijoiden väliset suhteet diskurssissa, entä millaisiin subjektipositioihin ihmisillä on mahdollisuus asemoitua tai mihin heitä tullaan asemoiduksi. Asioiden luonnollistaminen (naturalisointi) on eräs tapa, jolla hegemoniset diskurssit rakentuvat Naturalisaatiota on esimerkiksi hoivavietin liittäminen naisiin ja synnyttämiskykyyn. Merkityksiä ja käytäntöjä luontoon liittämällä asiat saadaan näyttämään siltä kuin ihmisillä ei olisi tekemistä sosiaalisille käytännöille ja järjestyksille. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 86, 91.)

Diskurssianalyttisen lähestymistavan toimiessa teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksessani tulkitsen puhetekoja eli diskursseja ja hahmotan siten työntekijöiden sukupuolittuneita subjektipositioita. Subjektiposition käsitteen avulla analysoin millainen toimijuus hoiva-alalla mahdollistuu tai rajoittuu sukupuolisen jäsennyksen kautta. Perinteisen metodin sijasta diskurssianalyysi käsitetään väljänä viitekehyksenä, joten tekstin merkitysten sijasta etsitään sitä miten tekstissä tullaan tuottaneeksi tiettyjä merkityksiä (Luostarinen & Väliaverron 1991, 54).

Aineiston analyysin kannalta diskurssianalyysi merkitsee avovastausten käsittämistä tietoa muodostavina puhetekoina. Toisin sanoen diskurssit tuottavat puhumansa kohteet. Oletuksena on näin ollen kielen ja puhunnan tuottavuus, jolloin kielen käyttö ei ainoastaan kuvaa maailmaa vaan se merkityksellistää, jäsentää, uusintaa tai muuttaa sosiaalista todellisuutta (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 18). Kieli ei siis ole vain väline todellisuuden tavoittamiseen, vaan osa itse todellisuutta, kun kieli käsitetään osana todellisuuden rakentumista sosiaalisen konstruktionismin mukaan (Eskola & Suoranta 1998, 195).

Eero Suonisen (Jokinen, Juhila, Suoninen 1999, 17) mukaan diskurssianalyysi on eräänlainen näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen, jonka perusajatuksena on kielenkäytön tarkastelu tekemisenä. Teot muodostuvat sosiaalisissa prosesseissa ja rakentavat sosiaalista todellisuutta. Suoninen (em., 1999, 20) toteaa, että selonteoillaan ihmiset tekevät toisilleen ymmärrettäväksi sekä itseään että ympäröivää maailmaa. Diskurssianalyysissä tarkastelun kohteeksi otettavia kuvauksia nimitetään selonteoiksi, jotka ovat riippuvaisia sosiaalisesta maailmasta.

Suoninen havainnollistaa selontekojen laajaa merkitystä sukupuolijärjestelmän rakentumisella diskursiivisin merkitysulottuvuuksin (Kuva 3.).



Kuva 3. Sosiaalisen sukupuolijärjestelmän kulttuurinen rakentuminen selontekojen kautta Suonisen mukaan (Jokinen, Juhila, Suoninen 1999, 23.)

Diskurssianalyttisen viitekehyksen tarkoitus on tutkimuksessani tuoda esille mitä teemoilla tullaan tuottaneeksi. Esimerkiksi, että millaista naiseutta ja mieheyttä tuotetaan hoivatyön kontekstissa. Diskursseihin sisältyy määrittelyvaltaa. Foucault'n mukaan valta on tietoa tuottavaa (Foucault 2000, 42, 265), joten myös tieto sukupuolesta on kategorisoitu valtaintressien piirissä. Tiedon tuottamisen avulla ruumis politisoidaan (em., 42) eli ruumis pyritään valjastamaan normalisoivan vallan alaisuuteen, jotta se olisi mahdollisimman hyödyllinen yhteiskunnan toiminnan kannalta.

Foucault on kuvannut teoksessaan Seksuaalisuuden historia (1998, 73) sukupuolta ja siihen liittyvää totuusdiskurssia, dispositiivia eli vallan ja tiedon suhdetta. Foucault'n mukaan olennaista on, mitkä välittömät ja paikalliset valtasuhteet ovat läsnä sukupuolta koskevassa diskurssityypissä, joka esiintyy tietyssä historiallisessa kontekstissa. Aiheeni kannalta tämä merkitsee sukupuolten välisten

ja sukupuolten keskinäisten suhteiden näkyväksi tekemistä diskursiivisten toistojen tulkinnan kautta.

Osana kvalitatiivista analyysiä huomioin intersektionaaliset eli risteävät erot toimijoiden osalta. Risteävät erot merkitsevät esimerkiksi sukupuolta, ikää, yhteiskunnallista asemaa; hoivan tarvitsijana/hoitajana, harjoittelijana (luokkaerot) yms. Intersektionaalisuus tarkoittaa, että tutkittaessa toimijuutta, sosiaalisia suhteita tai sosiaalisia järjestyksiä ja rakenteita, sukupuolinäkökulmaa laajennetaan (Anttonen & Zechner, 2009, 38).

Keskityin aineistossa rakentuviin eroihin. Sukupuoli sekä yhdistää että erottaa hoivatyön kentän toimijoita. Toisaalta on eri asia olla hoivatyön kentällä asiakkaan, työntekijän tai opiskelijan positiossa. Koska aineisto koostuu sekä asiakas- että työntekijävastauksista ja lisänä on opiskelijoiden ryhmähaastattelu, tuon esiin paitsi työntekijöiden ja opiskelijoiden niin myös hoivaa tarvitsevien (asiakkaan/potilaan, naisen/miehen) kokemuksia hoitajan sukupuolesta.

Intersektionaalisia erot merkitsevät, että sukupuolen lisäksi huomioidaan myös muut erot esimerkiksi toimijuuden, vallan jakautumisen ja subjektipositioden rakentumisen näkökulmista. Työssäoppijan eli opiskelijan rooli työyhteisön jäsenenä on erilainen kuin työntekijän rooli tutussa yhteisössä ja tuntemallaan kentällä. Asiakkaan rooli poikkeaa työntekijän ja työssäoppijan rooleista. Jokaiseen positioon liittyy siis hierarkkisia jakoja ja suhteita. Esimerkiksi miesasiakkuus ei merkitse samaa kuin miestyöntekijänä olo hoivatyön kentällä. Myös potilaan ja asiakkaan positiot poikkeavat toisistaan tai asiakkaalla voidaan nähdä olevan enemmän valtaa itsensä määrittelyyn kuin potilaalla.

3.3 Aineiston kvantitatiivinen kuvailu yhdistettynä kvalitatiiviseen analyysiin

Aineiston keruu tapahtui paperilomakkein. Täytettyjen lomakkeiden tiedot on syötetty Webropol -ohjelmaan. Webropolista olen kerännyt monivalintakysymysten vastaustiedot ja muodostanut vastaajamääristä kuvioita. Tilastollista menetelmää käytän tutkielmassani monivalintakysymysten vastausten kuvaamiseen ja taustatietojen (sukupuoli, ikäjakaukmat) kuvaamiseen. Pylväskuviot

osoittavat monivalintakysymysten vastausten jakaumat ja ne toimivat alustuksena avovastausten kvalitatiiviselle tulkinnalle. Kuvioihin on yhdistetty eri aineistojen vastausmäärät.

On perusteltua käyttää määrällistä kuvaamista laadullisen analyysin tukena vastausjoukon ollessa suuri. Pertti Töttö (2000, 9-11) toteaa, etteivät laadullinen ja määrällinen tutkimusote ole kilpailevia vaan toisiaan täydentäviä. Ei ole siis syytä asettaa suuntauksia vastakohdiksi, sillä niillä on paikkansa yhteiskuntatutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa määrällinen tutkimusote täydentää ilmiön tarkastelua vastaajajoukon ollessa melko suuri. Pylväskuviot ovat informatiivisia, kuvatessani monivalintakysymysten tuloksia esimerkiksi kysymykseen ”osoitetaanko miehille hoiva-alalla erilaisia tehtäviä kuin naisille?” (liite 3 ja 4). Tämän jälkeen vertaan vastausjakaumia avointen kysymysten vastauksiin. Toisin sanoen vertailen kvantitatiivista aineistoa kvalitatiiviseen aineistosuuteen.

3.4 Sisällönanalyysi – Toistuvien ja poikkeavien teemojen luokittelu aineistosta

Aineistoanalyysissä käytin sisällönanalyysiä, joka sisältää aineiston teemoittelua esimerkiksi vertailemalla. Klaus Mäkelän (1998, 44) mukaan sosiologisen ajattelun yhtenä tehtävänä on havaita yhtäläisyyksiä arkiajattelussa erillään pidetyistä ilmiöistä. Eli ei ole ajattelua ilman vertailua. Vertailu voi tähdätä yhtäläisyyksien tai erilaisuuksien havaitsemiseen. Aineistoanalyysini kannalta tämä merkitsee, että rakennan vertailuasetelman aineiston sisään, jolloin vertailukohdetta ei ole aineiston ulkopuolella.

Kvalitatiivinen aineisto, eli lomakkeiden avointen kysymysten vastausten tekstit olivat pääasiallisena analyysini kohteena. Analyysin toteutin kolmessa osassa: asiakasvastaukset osionaan ja työntekijävastaukset sekä opiskelijavastaukset osionaan aineiston hallittavuuden vuoksi. Analyysiosuus (4. Tutkimustulokset) rakentuu myös siten. Määrittelin ennalta kategoriat (Mäkelä 1998, 54) nainen ja mies, joiden kautta alan tehdä luokituksia. Kysyin aineistolta esimerkiksi, että millainen on nainen ja millainen on mies. Lähiluennan kautta hain teksteistä samankaltaisuuksia ja poikkeavuuksia. Aineistolähtöisyyden vuoksi jätin ennalta määrittelemäni kategoriat

mahdollisimman yleisiksi. Jätin siis varaa sille, että hain luokkia aineistosta itsestään (em., 55). Luokitellessani avovastauksia eksplikoisin luokittelu- ja ratkaisusäännöt, kuten Mäkelä suosittelee.

Mäkelän (1998, 48) mukaan yksittäisten ihmisten tekstit on suhteutettava heidän yhteiskunnalliseen positiionsa. Opiskelijat ovat työssäoppimispaikoissa kokemukseni mukaan toisen asemassa. He ovat ulkopuolisia, joiden toiminta on varsin rajattua byrokraattisessa ja hierarkkisessa järjestelmässä. Opiskelijan odotetaan olevan aktiivinen, mutta liika tai instituoituneiden käytäntöjen näkökulmasta vääränlainen aktiivisuus saattaa muodostua ongelmaksi. Puhutaan myös asiakkuuden dilemmasta (Närhi, 2013). Opiskelijan eli ulkopuolisen ja sisäpuolisen eli asiakkaan positiot muistuttavat tässä suhteessa toisiaan. Vallitsevien normien näkökulmasta poikkeavan aktiivisuuden muodot saattavat olla kohtalokkaita.

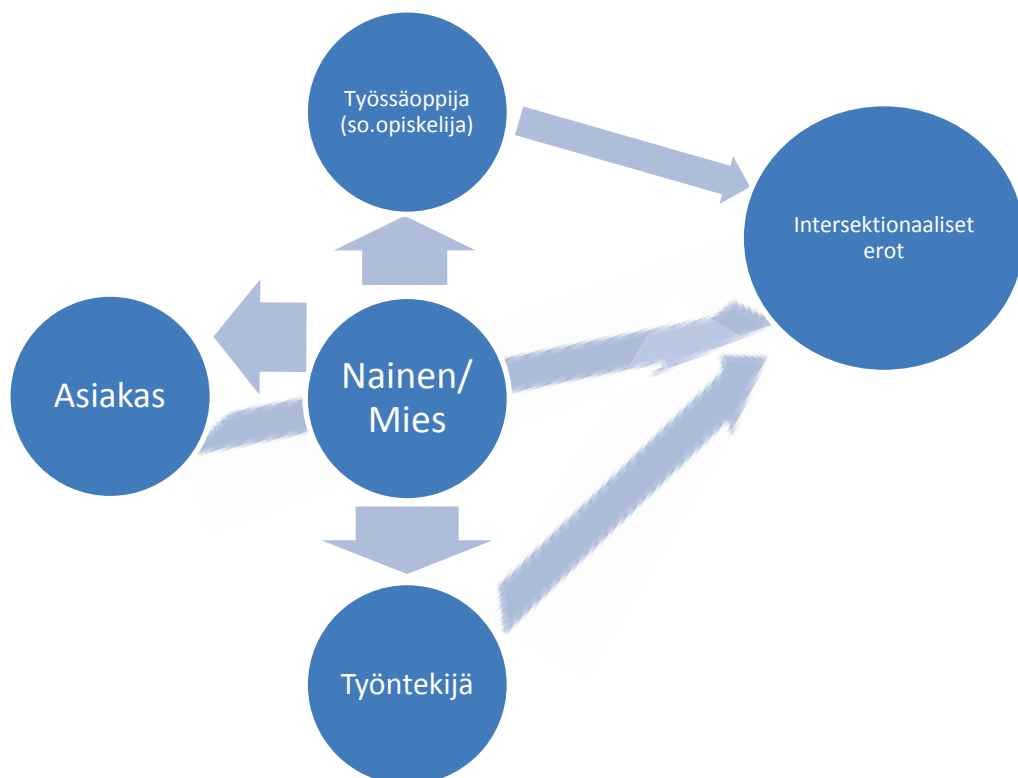
Sidon aineiston yhteiskunnalliseen kontekstiinsa hahmottamalla hoivatyön historiallisesti naisten areenana ja perimmäiseltä olemukseltaan byrokraattisena ja hierarkkisena instituutiona. Mäkelä (1998) toteaa yhteiskunnallisen todellisuuden vaikuttavan kulttuuristen tekstien sisältöön. Aineisto on kerätty hoivatyön kulttuurin kontekstissa ja aineiston tuottamisen tilanne on eräänlainen murrosvaihe, kun sukupuolista segregatiota pyritään hoivatyön kentällä purkamaan. Koska hoivatyö on historiallisesti naisinen ala, voidaan mielestäni puhua murrosvaiheesta. Tuotantoalat, eli perinteisesti miehiset alat, vähentyvät Suomesta (työmarkkinoiden muutos) ja huoltosuhde muuttuu (ikääntyvän väestön kasvu) sen lisäksi, että tasa-arvokehitys edellyttää segregatian purkua. Kyseessä on siis hoivatyön kulttuurin muutosvaihe miesten siirtyessä naisiselle alalle. Kiinnitin siksi aineistoa analysoidessani erityisesti huomiota siihen, olivatko sukupuolten kulttuuriset roolit ja stereotyyppiset asetelmat tämän aineiston valossa purkautumassa vai toistuivatko aineistossa perinteiset naiseen ja miehiin liitetty ominaisuudet sekä työnjako.

3.5 Aineistolähtöinen analyysi: luokittelu, teemoittelu ja tyypittely

Aineistolähtöisyys on tämän tutkimuksen lähtökohta. Aineistolähtöisen analyysin pyrkimyksenä on, että tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97.). Analyysini kannalta tämä merkitsee aineiston luokittelua, teemoittelua ja tyypittelyä.

Aineistolähtöisen tutkimuksen ongelmana on, että havainnot itsessään ovat teoriapitoisia. Aineistolähtöisessä analyysissä problematiikka korostuu, sillä on jokseenkin kyseenalaista pystyykö tutkija kontrolloimaan, että analyysi tapahtuu aineiston informanttien ehdoilla, eikä tutkijan ennakkoluulojen tai henkilökohtaisten intressien saattelemana. Fenomenologis-hermeneuttisessa perinteessä tämä ongelma ratkaistaan siten, että tutkija kirjoittaa auki omat ennakkokäsityksensä suhteessa ilmiöön ja tunnistaa ne analyysiä tehdessään (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.) Tutkimukseni kannalta tämä tarkoittaa, että eksplikoin oman positioni suhteessa aiheeseen. Asetan itseni suhteessa tutkimaani aiheeseen paitsi tutkijan ja naisen roolissa myös lähihoitajana, eli työtä kentällä tehneenä ja työssäoppijana olleena.

Luokittelu on yksinkertaisin aineiston järjestämisen muoto (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95–96). Tutkimuksessani analysoin aineiston osissa, joka näkyy tutkimustulosten jaottelussa työntekijävastauksiin, asiakasvastauksiin ja työssäoppijoiden vastauksiin (Kuva 4.). Aineistolainauksissa mainitsin vastaajien sukupuolen, sillä ei ole yhdenmukaista mistä positiosta puhu. Tähän lisän tuovat siis intersektionaaliset (risteävät) erot toimija-asemissa.



Kuva 4. Luokittelu – sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe.

Toisessa vaiheessa teemoittelin, eli tutkin mitä kustakin teemasta on sanottu. Teemat nousevat aineistossa toistuvista aiheista. Jari Eskolan ja Juha Suorannan (1998, 175–176, 180) tematisoinnin kautta aineistosta voi nostaa tutkimusongelmaa valaisevia teemoja ja erottaa tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Teemoittelun avulla tekstimassasta saadaan siis esille kokoelma vastauksia tai tuloksia tutkimuskysymyksiin.

Kolmannessa vaiheessa etsin vastauksista selityksiä teemoille reflektoiden aiempaan tutkimukseen. Tyypittelen, eli ryhmittelen aineistoa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 96–97). Esimerkkinä haen tekstimassasta selityksiä sille, miksi mieshoitajia pidetään reiluina. Hakemalla tekstistä samankaltaisuuksia ja rakentamalla vastauksista yleisimpiä tyyppejä, analyysiä on mahdollista jatkaa pidemmälle. On siis kysymys aineiston ryhmittelystä tyypeiksi, ryhmiksi samankaltaisia tarinoita, jotka tiivistävät ja tyypillistävät, kun niihin sisällytetään kaikkea mitä yksittäisessä vastauksessa ei ole. Tyypittely edellyttää aineiston teemoittelua. (Suoranta & Eskola, 182.)

3.6 Tutkimuseettiset kysymykset

Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2002, 126–127) mukaan jo tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys. Tämä merkitsee, että etiikan näkökulmasta tulee eksplikoida kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu ja miksi tutkimukseen on ryhdytty. Tutkimuskohdetta ei siis ole ”odottamassa”, vaan tutkija tekee valinnan jo tutkimusaihetta rajatessaan. Tutkimuksessani kirjoitan auki eli suhteutan itseni ja oman motivaationi suhteessa valitsemaani aiheeseen, jotta tutkimukseni olisi läpinäkyvä. Tutkimusta varten on haettu tutkimusluvut, jotka löytyvät liitteestä 1.

Ihmistieteellisen tutkimuksen erityislaatuisuus suhteessa luonnontieteelliseen tutkimukseen on, että se tutkii mielen konstruoimaa maailmaa. Yhteiskunnalliset käytännöt ovat siis olemassa tutkimuskohteena vain ihmisen kautta, toisin kuin luonto, joka on ihmisestä riippumatta. Ihmisten käytännöt käsitetään tarkoitusten ja merkitysten kautta, sillä ne ovat toimijoille aina merkityksellisiä ja tarkoituksellisia. Havainnot ovat itsessään teoriapitoisia, eivätkä siten ole objektiivisia. vaan jo aiemmin käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma sekä tutkimusmenetelmät vaikuttavat tuloksiin.

Tutkimukseni osalta selitän keskeisimmät tutkimuksessani käyttämäni käsitteet ja sen mitä ne juuri tässä yhteydessä pitävät sisällään. Hermeneuttisessa perinteessä pyritään ymmärtämään sitä miten ilmiöt merkityksellistyvät ihmiselle, jolloin tutkimuskohde on olemassa toisella tavalla kuin fyysiset esineet (Tuomi & Sarajärvi 2002, 31, 98.)

Fenomenologis-hermeneutiikka on osa hermeneuttista perinnettä ja erityispiirteenä on, että ihminen on sekä tutkijana, että tutkimuksen kohteena. Ihmistä voidaan ymmärtää hänen maailmasuhdettaan tutkimalla.. Kokemuksellisuus on ihmisen maailman perusmuoto. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 38, 34.) Tutkin siis kokemusta; informanttien kokemusta sukupuolen merityksistä hoivatyön kentällä. Tutkimusetiikan näkökulmasta on tällöin huomioitava, lomakekyselyn kysymyksenasettelu, joka tavalla tai toisella ohjaa vastaajia kiinnittämään erityisesti huomiota sukupuolten, miehen ja naisen eroihin, eikä samanlaisuuksiin. Kysymykset ovat siis osin johdattelevia.

Tutkimuksessani noudatan hyvää tieteellistä käytäntöä. Suomen Akatemia (em., 130) on määritellyt hyvän tieteellisen käytännön tarkoittavan tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattamista, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä sekä tulosten esittämisessä. Lisäksi muiden tutkijoiden työn ja saavutukset tulee huomioida asianmukaisesti ja esittää omat tulokset oikeassa valossa sekä kunnioittaa tieteen avoimuutta ja kontrolloitavuuden periaatetta.

Käyttämäni aineistoon olen hankkinut tutkimusluvut Lapin ammattiopistolta (liite 1). Tutkimuksen osalta huomioin tunnistettavuuden häivyttämisen sekä yksittäisten henkilöiden että organisaatioiden, kuten hoivalaitosten osalta.

Koska lähestymistapani aineistoon on diskurssianalyttinen, huomioin kielen käytön mahdolliset ideologiset seuraukset. Arja Jokinen, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen (1993, 43) toteavat kielen käytöllä olevan tilannekohtaisten funktioiden ohella myös yksittäisiä tilanteita ylittäviä ideologisia seurauksia. Seuraukset liittyvät diskurssien ja vallan yhteenkietoutumiseen. Tutkijallakin on siis valtaa kirjoittajana, joka tutkimusta tehdessä on huomioitava. Käytännössä se tarkoittaa, että tulkintojen vaikuttavuutta ilmiöön ja informantteihin on syytä pohtia. Jokinen ja kumppanit (1993, 45) toteavat, että tutkijan on syytä olla sensitiivinen, sen suhteen mitä tulee omilla analyttisillä

tulkinnoillaan mahdollistaneeksi ja tuottaneeksi. Käytännössä huomioin tämän niin, etten tuota hoivatyön kentällä toimiville, asiakkaille, työntekijöille tai opiskelijoille positioita, jotka mahdollistaisivat hierarkkisia jakoja.

4. Tutkimustulokset

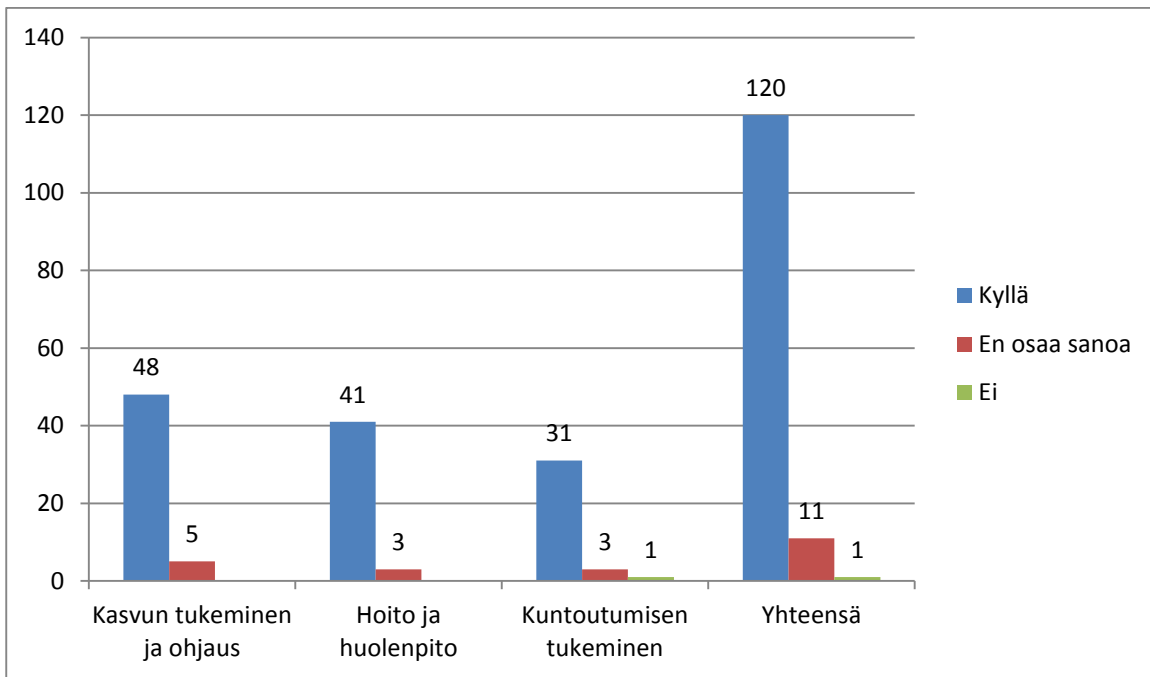
Edellä olen avannut tutkimusmenetelmien lisäksi tutkimusaineiston, joka koostuu 134 työntekijävastauksesta, 57 asiakasvastauksesta ja opiskelijoiden teemallisesta ryhmähaastattelusta, johon osallistui 10 haastateltavaa mieslähihoitaja opiskelijaa (informantteja yhteensä 201). Tutkimustulokset -luku jakaantuu kolmeen osaan. Ensin esittelen kyselylomakeaineistoon perustuvat työntekijävastausten tulokset luvussa 4.1 ja sen jälkeen luvussa 4.2 ovat asiakasvastausten tulokset. Viimeisenä luvussa 4.3 esitän miesopiskelijoiden ryhmähaastattelun tulokset.

4.1 Työntekijävastausten tulokset

Luku 4.1 rakentuu siten, että luku 4.1.1 perustuu aineistoanalyysiini, jossa tarkasteluni kohteena ovat työntekijävastauksien perustelut miesten tarpeelle/tarpeettomuudelle hoiva-alalla. Luvussa 4.1.2 tarkastelen sukupuolen ja työnjaon merkityksiä aineistossa. Luvussa 4.1.3 tarkastelen työntekijöiden vastauksia, jotka liittyvät sukupuolen ja työpaikan toimintakulttuurin sekä työilmapiiriin merkitykset.

4.1.1 Miehiä tarvitaan hoiva-alalle, mutta miksi?

Tämä luku koostuu työntekijöiden vastauksista kysymyksiin ”*Tarvitaanko miehiä hoiva-alalle?*” ja ”*Miksi hoiva-alalle tarvitaan/ei tarvita mieshoitajia?*”. Kuvio 5. osoittaa työntekijävastausten jakaumat, joiden mukaan työntekijöistä suurin osa on sitä mieltä, että miehiä tarvitaan lisää hoivatyöhön. Analyysi eteni siten, että olen yhdistänyt tähän monivalintakysymykseen ”Tarvitaanko miehiä hoiva-alalle?” avokysymyksen vastauksia. Työntekijöiden perustelut miesten tarpeelle/tarpeettomuudelle hoivatyössä, ovat vastaukset kysymykseen ”Miksi hoiva-alalle tarvitaan/ei tarvita mieshoitajia?”. (Liite 4.).



Kuvio 5. Tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä?

Taulukossa 1. ovat keskeiset teemat, jotka aineistosta nousevat kysyttäessä syitä, miksi miehiä tarvitaan hoiva-alalle. Miesten tarpeellisuutta perustellaan perinteisesti miehiin liittyvillä ominaisuuksilla, kuten fyysisellä voimalla, auktoriteetilla ja roolimallina asiakkaille olemisena. Vastauksissa toivotaan myös miesten tulon hoivatyöhön tuovan alalle arvostusta ja korottavan palkkoja:

”Alan arvostus/palkkaus tulee nousemaan mieshoitajien myötä.” (Nainen)

Alan arvostuksen ja palkan korotusten oletetaan siis tulevan ulkopuolelta, miesten tulon kautta alalle sen sijaan, että hoivatyön arvo määriteltäisiin työn sisällöllisin perustein. Julkunen (2010, 130.) mukaan palkkatyösopimuksen piilevät pykälät ovat sanoneet naisten kuuluvan työhön, kunhan eivät kyseenalaista sukupuolista eroa ja hierarkiaa. Hän kysyykin, että vieläkö näitä pykäläiä noudatetaan, kuin luonnostaan.

Hyvinvointialojen, kuten hoivatyön, alhaista palkkausta perustellaan yleisesti sillä, että hoiva- ja uusintava työ nähdään usein ainoastaan kulueränä. Julkunen toteaa, että hyvinvointipalvelujen aito tuottavuus näkyy kansalaisten hyvinvointina ja tuottavuutena, mutta tämän osoittaminen

kvantitatiivisesti on vaikeaa tai mahdotonta esimerkiksi vaikutusten pitkäkestoisuuden vuoksi (Julkunen 2009, 85.).

Taulukko 1. Työntekijöiden selitykset miesten tarpeelle/tarpeettomuudelle hoivatyössä.

Miksi hoiva-alalle tarvitaan/ei tarvita mieshoitajia?	
tarve työvoimalle, tasa-arvo	”normaalia”, mies- ja naismalli, mies roolimallina
fyysistä voimaa, nostoapua	tasapainottaa työilmapiiriä, rauhoittaa työyhteisöä
erilaiset taidot	miesnäkökulmaa, miesasiakkaille mieshoitajia, asiakkaatkin kumpaakin sukupuolta
turvallisuus asukkaille, turvallisuus henkilökunnalle (sekä fyysinen että psyykinen) , aggressiivisia asiakkaita, miehinen auktoriteetti	palkkaus paranee

Miestyöntekijöiden tarvetta työntekijät perustelevat sillä, että miehiä tarvitaan voimaa vaativiin ja raskaisiin työtehtäviin:

”Koska suuntaus on se, että yhä huonokuntoisempia asukkaita/asiakkaita hoidetaan koti/kodinomaisessa yhteisöissä, joissa tarvitaan fyysisiä voimavaroja, koska aina ei ole saatavilla asianmukaisia apuvälineitä työtä helpottamaan.” (Nainen)

Päiväkotityöntekijöiden vastauksissa korostui erityisesti miestyöntekijöiden tarve roolimallina lapsille. Erityisesti eroperheiden lapsille todettiin tarvittavan mieshoitajia:

*”*Asukkaille/asiakkaille on tärkeää että alalla on myös miehiä -varsinkin miespuolisille asiakkaille. *Tuovat esille miesten näkökulmia.” (Mies)*

”Yksinhuoltajien lapsien miesmalli. Miehet suurpiirteisiä. Toiminta lasten parissa monipuolisempaa jos miehiä talossa” (Mies)

”Tarvitaan niin sanottua miehen mallia lapsille. Miesten näkökulmasta monet touhut toteutetaan toiminnallisemmin ja se on hyvä.” (Nainen)

Edellisistä aineistolainauksista voidaan havaita, että etenkin lasten parissa työskentelevät näkevät perinteisten sukupuoliroolien opettamisen tärkeänä. Heteronormatiivisuus ja ydinperheen idea lasten kasvatuksen osalta korostui. Huolestuttavana hoitajat kokivat, jos perheessä ei ollut mieskasvattajaa. Kasvatuksesta nähtiin siis puuttuvan jotain, jos lapsella ei ollut miesmallia. Miehen ja naisen erilaiset toimintatavat korostuivat vastauksissa; mies siis toimii kasvattajana ratkaisevasti

eri tavalla kuin nainen. Yhtäläisyyksiä toimintatavoissa ei juurikaan löydetty, joka osaltaan saattaa aiheutua kysymysten mieslähtöisyydestä.

Työilmapiirin paranemisella perusteltiin miesten tarvetta hoivatyöhön:

”Pelkästään naisten työyhteisö on joskus aika rasittava... asioita vatvotaan liikaa.” (Nainen)

”Naistyöntekijöiden työyhteisössä esiintyvää ”takana” tai ”selkään puukottaminen” jää vähemmälle kun työyhteisössä on miehiä” (Mies)

Toisaalta avovastauksissa todetaan hoivatyöhön tarvittavan lisää työvoimaa sukupuoleen katsomatta. Sitä vastoin vastaukset eivät kerro miksi miehiä ei tarvittaisi hoiva-alalle. Julkunen (2010, 131–132) mukaan sukupuolijaot purkautuvat eräillä aloilla, mutta samalla jaot taas mysteerisesti uusiutuvat toisilla aloilla. Esimerkiksi uudet alkujaan sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet saavat syystä tai toisesta sukupuolileiman.

Hoivatyön kentällä sukupuolileima on varsin vahva. Tästä kielii alan vahva segregoituminen. Julkunen (2009, 66–67) toteaa segregaatoin olevan vahingollinen sillä se ylläpitää erillisiä nais- ja mieselämiä sekä yhteisöjä. Näin se pohjustaa sukupuolten eriarvoa ja mahdollistaa miesten työn suuremman arvostuksen. Segregaatio ei oikeuta sukupuolten välisiä palkkaeroja ja hierarkioita. Segregaatio rajoittaa yksilöiden valinnan mahdollisuuksia, jäykistää työmarkkinoita ja samalla haaskaantuu potentiaalia, kun segregatio estää työvoiman siirtymistä sukupuolelle epätyypilliselle alalle. Työelämän sukupuolinen eriytyminen on sitkasta. Naisten ja miesten tuloa toistensa aloille leimaa epäsymmetrisyys. Kun naiset saavuttavat voittoja tullessaan miehille aloille, merkitsee naisten alat miehille taloudellista ja muuta tappiota.

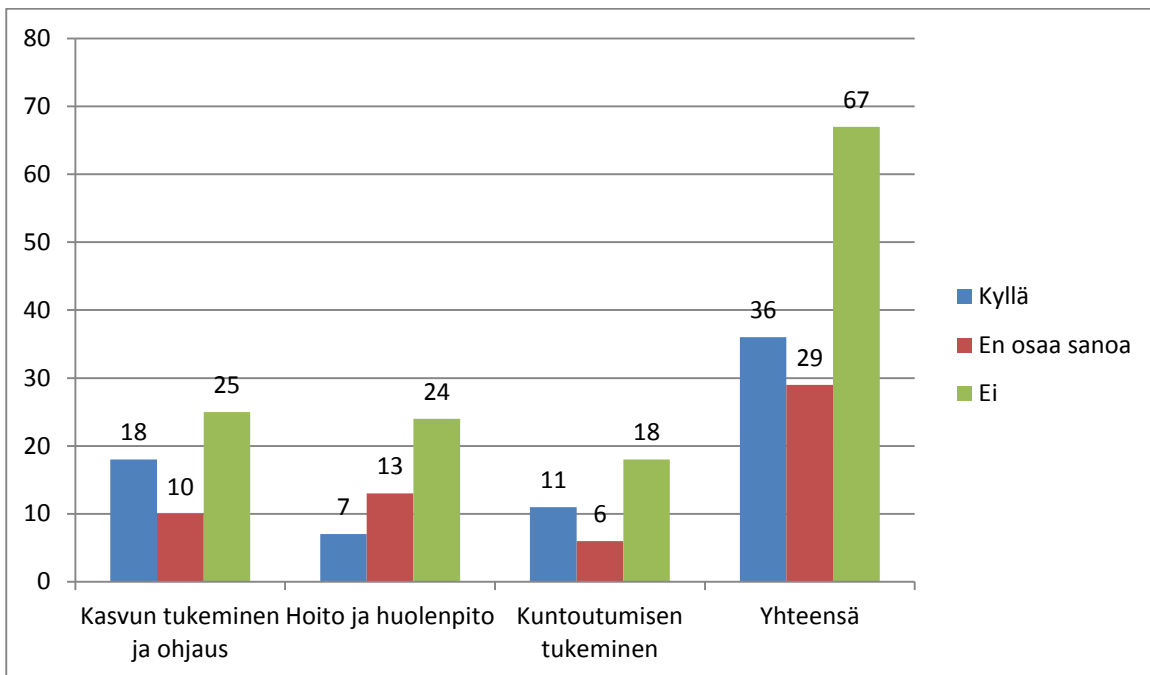
Pertti Koistinen (1999) on kuvannut, kuinka sukupuoli rakenteistaa työmarkkinoita yhteiskunnassa. Työelämässä yksi keskeisin määrittäjä on sukupuoli, joka ilmenee muun muassa työmarkkinoiden segregaatina. Koistisen mukaan alojen segregoitumisessa sukupuolen mukaan, erojen tunnistamisessa ja jaoissa ei sinällään ole mitään pahaa. Ongelmalliseksi muodostuvat niistä johdetut eriytetyt sosiaaliset oikeudet ja asemat, jotka luovat epätasa-arvoa yksilöiden yhteiskunnallisissa mahdollisuuksissa ja asemissa. Yksilöt eivät ole samanarvoisessa asemassa tai

vapaita työmarkkinavalintoja tehdessään, kun sukupuoli ylläpitää ja uusintaa jakoja miesten ja naisten välillä. Sukupuolijaosta on tullut keskeinen yhteiskunnallinen eriarvoisuuden syy. Se on aiheuttanut työmarkkinoiden segregoitumista, jonka kautta naisen työn alempi palkkaus ja arvostus sekä huonommat työssä etenemisen mahdollisuudet ovat muodostuneet käytännöiksi. (Koistinen 1999, 61–65.)

Julkunen on ottanut kantaa epäkohtiin sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa politiikassa. Hän toteaa, että sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa on politiikassa puutteita hallituksen sitoumuksesta huolimatta. Julkunen toteaa työelämää ja erityisesti julkisen sektorin työelämää, muovaavan talouspolitiikan olevan sukupuolisokeaa ja sen toimivan hallituksen itsensä asettamaa sukupuolten tasa-arvon tavoitetta vastaan. Julkunen mukaan monet työsuhteiden, työelämän laadun ja palkkauksen epäkohdat kiteytyvät juuri naisvaltaisella kuntasektorilla, johon hoivatyö lukeutuu mitä suurimmassa määrin. Intersektionaaliin eroihin viitaten Julkunen huomauttaa, että moniperusteiset työmarkkina-asemat, kuten sukupuolen risteäminen muun muassa maahanmuuton, vammaisuuden ja etnisen taustan kanssa, vaativat myös tasa-arvopoliittista huolta. Erityisiä toimenpiteitä vaaditaan miesten liikkuvuuden lisäämiseen vähemmän maskuliinisiin töihin jälkiteollisessa muutoksessa. Eriarvoistuvilla työmarkkinoilla olisi kiinnitettävä huomiota myös miesten ja naisten keskinäisiin palkkaeroihin samoin kuin siihen, missä työmarkkinoiden ja tulonjakautuman osissa sukupuolten palkkaero mahdollisesti kapenee ja missä taas ei. (Julkunen 2009, 113.) Segregaation purku hoivatyön kentällä ei siis tapahdu ilman poliittisia toimenpiteitä.

4.1.2 Sukupuoli ja työnjako

Perehdyn seuraavaksi arkisiin käytäntöihin, joissa hoiva-alan työtehtävät jakautuvat sukupuolen perusteella. Analyysini kohteena ovat vastaukset seuraaviin kysymyksiin: *Oletko havainnut eroja mies- ja naistyöntekijöiden työtehtävien muotoutumisessa omalla alallasi, jos olet niin millaisia? Mihin hoiva-alan työtehtäviin tarvitaan erityisesti miehiä?*

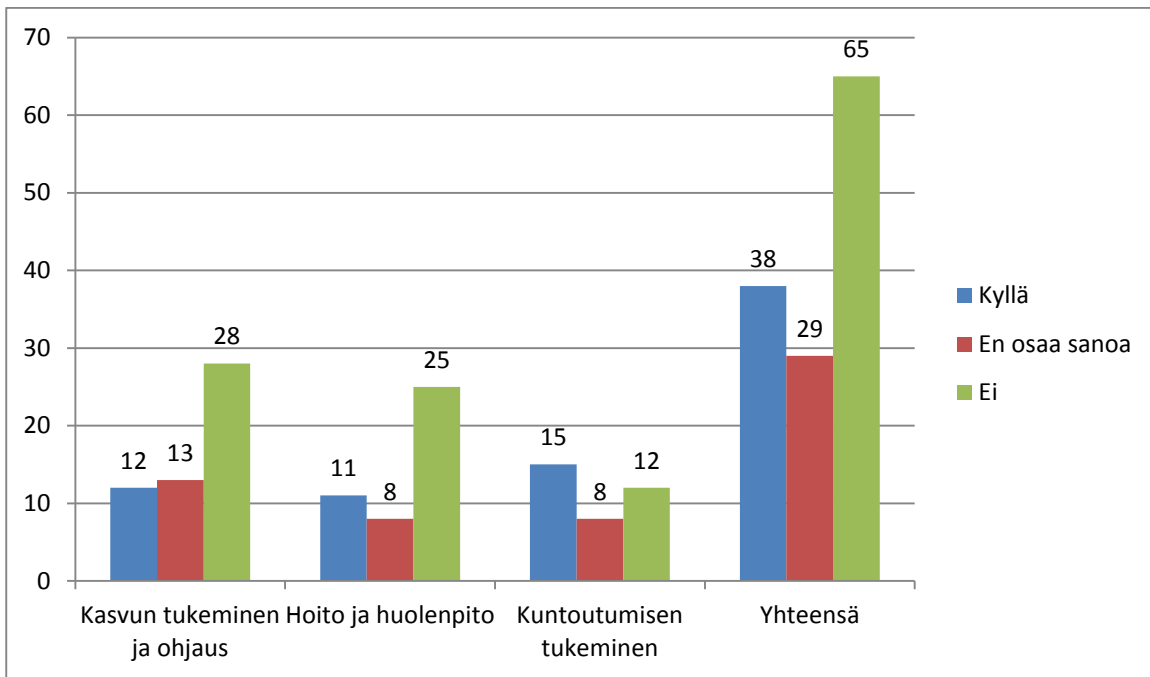


Kuvio 6. Odotetaanko miehiltä hoiva-alalla erilaista osaamista ja vahvuuksia kuin naisilta?

Valtaosa vastaajista (67/132) oli sitä mieltä, etteivät odotukset miesten osaamiselle ja vahvuuksille eroa suhteessa naisiin. Huomattava osa vastaajista (36/132) totesi kuitenkin odotusten poikkeavan sukupuolen mukaan. Työntekijöiden avovastaukset kertoivat, että miehiltä odotettiin erityisesti fyysistä voimaa ja auktoriteettia asiakastyöhön (Kuvio 6.). Miehiltä odotettiin miehistä mallia asiakkaille, jota kuvasin luvussa 6.1.1. Odotukset miesten osaamiseen ja vahvuuksiin perustuvat varsin perinteisinä pidettyihin miesten ominaisuuksiin. Heteronormatiivisuus ja ydinperheen ideaali tulevat voimakkaasti esiin miesten ja naisten erojen kuvauksissa:

”Päiväkodin näkökulmasta ajateltuna... perheessä naisilla ja miehillä on oma roolinsa kannettavanaan joten mies antaa lapsille miehenä toimimisen mallin.” (Nainen)

”On merkitys (sukupuolella): perinteinen nais- ja mieskasvatus.”(Nainen)



Kuvio 7. Osoitetaanko miehille hoiva-alalla erilaisia tehtäviä kuin naisille?

Kysyttäessä työtehtävien jakautumisesta sukupuolen mukaan, valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei miehille ja naisille osoiteta sukupuolen perusteella erilaisia työtehtäviä (kuvio 7.). Vastaajat kokevat työtehtävien sukupuolen sijaan jakautuvan pikemminkin yksilöllisten vahvuuksien mukaan, jota kuvaavat seuraavat avovastausten otteet:

”Tänä päivänä miehet tekevät kotona ruokaa ja hoitavat lapset. Naiset nikkaroivat ja hallitsevat tekniikan. Ei ole miesten ja naisten töitä.” (Mies)

”Pääpiirteissään työtehtävät samat. Omat kiinnostuksen kohteet määrittelevät enemmän tehtävät.” (Nainen)

Edellisen kaltaisia vastauksia työtehtävien jakautumisesta olen tarkastellut tasa-arvodiskurssin kautta. Vastauksista ilmenee pyrkimys ylittää perinteiset sukupuolittuneet roolit ja tehtävänjaot (esimerkiksi tekninen mies ja hoivaava nainen).

Vastakohtana tasa-arvodiskurssille vastauksista on havaittavissa perinteisiä miehen ja naisen rooleja uusintavia toimintatapoja ja tehtävän jakoja. Esimerkiksi kehitysvammaisten työtoiminnoissa tehtävät ovat sukupuolittuneet sekä työntekijöiden että asiakkaiden osalta. Tekninen työ on miesten aluetta, kun taas kotitöihin liittyvät tehtävät ovat naisten vastuulla:

”...työtoiminnoissa, työkeskuksessa mies- ja naisohjaajat ohjaavat eri työtehtävissä (esim. puu-metallikokoonpano miehillä/siivous-keittiö-askartelu naisilla)” (Nainen)

Monivalintakysymyksen vastauksista ilmenee, että miehille osoitetaan osaksi erilaisia työtehtäviä kuin naisille. Noin viidennes kyselyyn vastanneista työntekijöistä havaitsi työtehtäviä jaettavan sukupuolen mukaan (kuvio 7.). Seuraavat avovastaukset kuvaavat, miten työtehtäviä jaetaan sukupuolen mukaan hoivatyön arjessa:

”Naisilla on jatkuvasti esim. pyykkäystä, siivousta yms. Miehet osaavat ottaa enemmän aikaa esim. lehden lukuun tms. viriketoimintaan.” (Nainen)

”Mies joutuu fixailemaan paikkoja normaalien työtehtävien ohessa.” (Mies)

”Miehet helposti välttelevät ”paskatöitä”, lääkitykset ja siistit työt kiinnostaa.” (Nainen)

”Miehet tekevät ns. miesten töitä asukkaiden kanssa.” (Nainen)

”Miehet eivät niin mielellään siivoa ja laita ruokaa kuin naiset.” (Nainen)

Osassa työntekijävastauksia on siis selkeästi havaittavissa sukupuolittunut työnjako, vaikka joissain vastauksissa pyritään ylittämään sukupuoleen liitettyjä stereotyyppisiä asetelmia. Kulttuurisesti tiukat ja jähmettyneet sukupuoliset subjektipositiot näyttävät näiden vastausten valossa elävän hoiva-alan arjen käytännöissä. Tuon esille usein naisille lankeavia kodin tekemiseen liittyvien töiden merkityksiä sekä puhdistautumisen merkityksiä terveyden ja yhteisöön sosialisoitumisen näkökulmasta. Aineistolainaukset kuvaavat kuinka työtehtävät sukupuolittuvat kuin luonnostaan:

”Naisille kasaantuu ns. kotityöt esim. tiskit, pyykit. Miehet eivät vastaa ehkä yhtä herkästi hälytyksiin. (Nainen)

”Usein miehet eivät ole niin innokkaita ”suihkuttajia” ja siivoajia. :)” (Nainen)


Miehille luonnostaan teknisemmät ja voimaa vaativat tehtävät. (Mies)

(Näihin tehtäviin miehiä tarvitaan M.P.) Erillaiset toiminnot esim. rakentaminen, kelkkailu yms. (Mies)

Naistyöntekijät ovat hyvin stereotyyppisiä -> naiset leipovat ja vaatehuoltoa, miehille osoitetaan herkästi remppahommat. (Mies)

Edellisien vastausten valossa reproduktiivinen eli uusintava työ jää naisten vastuulle, kun taas produktiivinen eli tuottava työ on mieshoitajien vastuulla. Toiminnallisuus, rakentaminen, remontointi ja teknisyys (laitteet, atk) ovat miesten vahvuutena naisten keskittyessä rutiininomaisiin kodin tuottamisen tapoihin, kuten puhtauteen, viihtyvyyteen ja ravintoon. Naisten vastuulle jää usein asiakkaiden vaatehuolto, suihkutusta ja siivous sekä työ, joka jää rutiininomaisuudessaan näkymättömäksi. *Hienovaraisemmat, ns. nippelityöt*, kuten eräs vastaajista asiaa kuvaa. Tähän lukeutuu esimerkiksi kodin estetiikkaan ja kauneudenhoitoon liittyvät tehtävät. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Sukupuolittunut työnjako.

Reproduktiivinen työ Käsi		Produktiivinen työ Pää	
	Ompelu Tiskaus Pyykkäys Siivous Suihkutus Leipominen Askartelu Näpertely, nippelityöt Esteettiset työt	Metalli- ja puutyöt Rakentaminen Tekniset työt Kelkkailu Remontointi Kurinpito Voimaa vaativat työt	

Tedre (2004, 63–65) on käsitellyt sukupuolittunutta ja hierarkisoitunutta työnjakoa hoivan käsitteen kautta, jolla tässä yhteydessä tarkoitetaan ”likaista työtä”. Hän käyttää kotiin liittyvästä rutiininomaisesta toiminnasta käsitettä uusintava työ, joka on yhteiskunnallisessa työnjaossa käsitetty naisten ja alempiarvoisten ryhmien työnä. Huomio kiinnittyy arjen likaisiin töihin: siivoamiseen ja kylvettämiseen, jotka on pyritty ulkoistamaan virallisen hoivan käsitteestä. Siivoamisen ja puhdistautumisen merkitykset korostuvat niiden ollessa sosiaalisen elämän perusta, jotka luonnollisuudessaan ja rutiininomaisuudessaan jäävät kuitenkin vähämerkityksisiksi.

Ruumiillisuuden merkitystä hoivatyössä ei tulisi aliarvioida, sillä sosiaalistumisen ehto on puhdistautuminen, kuten edellä jo mainitsin. Tedre on todennut että, kun ruumiillisuus ja lian poistaminen on ulkoistettu virallisesta hoivan käsitteestä ja jäljelle on jätetty vain tunnettyötä käsittävät määritelmät, katoaa hoivatyöstä sen ydin. Linaan Tedreä kiteyttäakseni hoivatyön konkretiaa ja ruumiillista välttämättömyyttä: *”Lempeinkään suhtautuminen tai ystävällisinkään hymy ei pese selkää tai vaihda vaippoja.”* (Tedre 2004, 71–72.) Tedre on todennut, että lian ja ruumiin eritteiden poistaminen on sosiaalisen elämän ehto, mutta kun hoivan määritelmästä on poistettu ruumiillinen ulottuvuus, näyttäytyy ruumiillisuus ja lika sekä siihen liittyvä työ epäammattimaisena toimintana. Käytännön esimerkkinä, ettei asiakkaita voida lähettää työ- tai päivätoimintoihin ulosteet housussa tai haisevissa vaatteissa. Tedren (2004, 72) tapaan käsitän *”hoivatyön työskentelynä ihmisten ruumiillisten tarpeiden hyväksi, jota toteutetaan kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti hyväksytyillä tavoilla”*. Ihmisen perustarpeet, kuten ravinto, lämpö ja puhtaus ovat ensisijaisia, joiden täyttymisen jälkeen voidaan kiinnittää huomio muihin tarpeisiin.

Korostan hoivan ja ruumiillisuuden yhteyttä ja merkitystä, sillä likainen työ käsitetään kulttuurisesti arvoasteikolla alimpana, vaikka se on sosiaalisen hyväksynnän ja terveyden perusta. Tedreä (2004, 77) mukaillen likaisuus aiheuttaa syrjintää. Likaisuuden poistaminen, kuten kylvettäminen ja siivoaminen ovat länsimaisissa kulttuureissa naisten ja alempiluokkaisten työtä. Hoiva-alallakin pätee seuraava sääntö; mitä ruumiinläheisempi työ, sitä matalampi asema (Tedre 2004, 78).

Lea Henriksson on perehtynyt professiotutkimukseen ja siihen, miten sukupoli on sisäänkirjoitettu professioteorioihin ja sitä kautta oletuksiin kulttuurisesti järjestäytyneisiin työnjakosuhteisiin sekä ammatillisiin ajattelu- ja toimintatapoihin (Henriksson 2000, 86–88). Henrikssonin mukaan historialliset professiokertomukset pönkittävät ammatillistumisen ihannetta. Ihanteessa korostuvat miehiset toimintatavat, jotka vahvistavat hierarkian ylätasen toimijoiden pyrkimyksiä ja terveydenhuollossa naisille tyypillinen suuntautuminen hoivaan ja toisten tarpeisiin näyttäytyy ammatillistumisen esteenä. Professiokertomusten mieskeskeisyyden valossa naisammattien osa on loputonta pyristelyä kohti täysprofessiota. Aineistoanalyysin perusteella näin näyttää olevan myös sukupuolittuneen työnjaon osalta (taulukko 2.).

Henrikssonin kuvaama sukupuolittunut orientaatio hoiva-alan toimintakulttuurissa ja työtehtävien jakautumisessa on havaittavissa työntekijöiden vastauksissa. Tasa-arvodiskurssin lisäksi on löydettävissä erityisesti kulttuurisesti miehisiin toimintatapoihin liittyvä diskurssi. Mieheyteen ja miehille lankeaviin työtehtäviin liittyvää puhetta tarkastelen supermiesdiskurssin kautta. Sen aladiskursseina on puheesta löydettävissä fyysisyys- ja auktoriteettidiskurssit, joilla vastauksissa kuvataan maskuliinisuuteen liitettyä voimaa ja toimijavaltaa työyhteisössä. (Taulukko 3.)

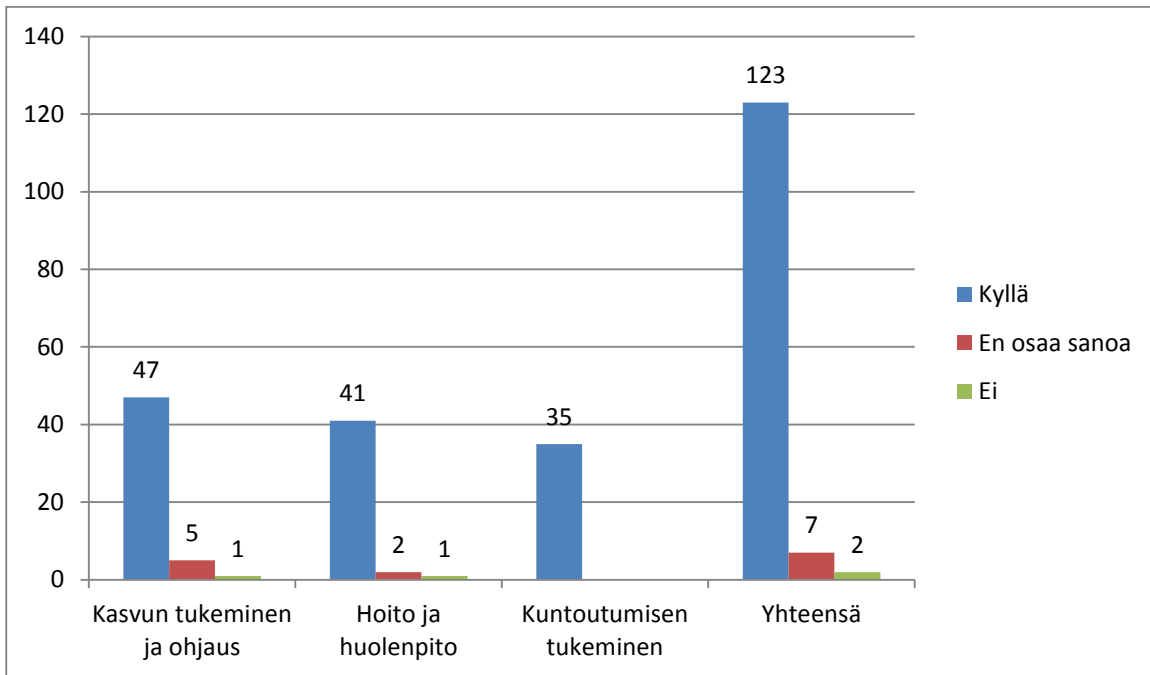
Taulukko 3. Kulttuurisesti mieheyteen liitetyt ominaisuudet ja niiden käyttö hoiva-alalla.

SUPERMIESDISKURSSI	
Fyysisyysdiskurssi	Auktoriteettidiskurssi
Raskaat työtehtävät (nostot, väkivaltaisen asiakkaan taltuttaminen) Vahvuus Voima	Rauhoittaminen Turvallisuus Väkivaltaisuuden ehkäisy Hallinta Työturvallisuus Autoritaarinen olemus/ Autoritaarinen läsnäolo Kuri

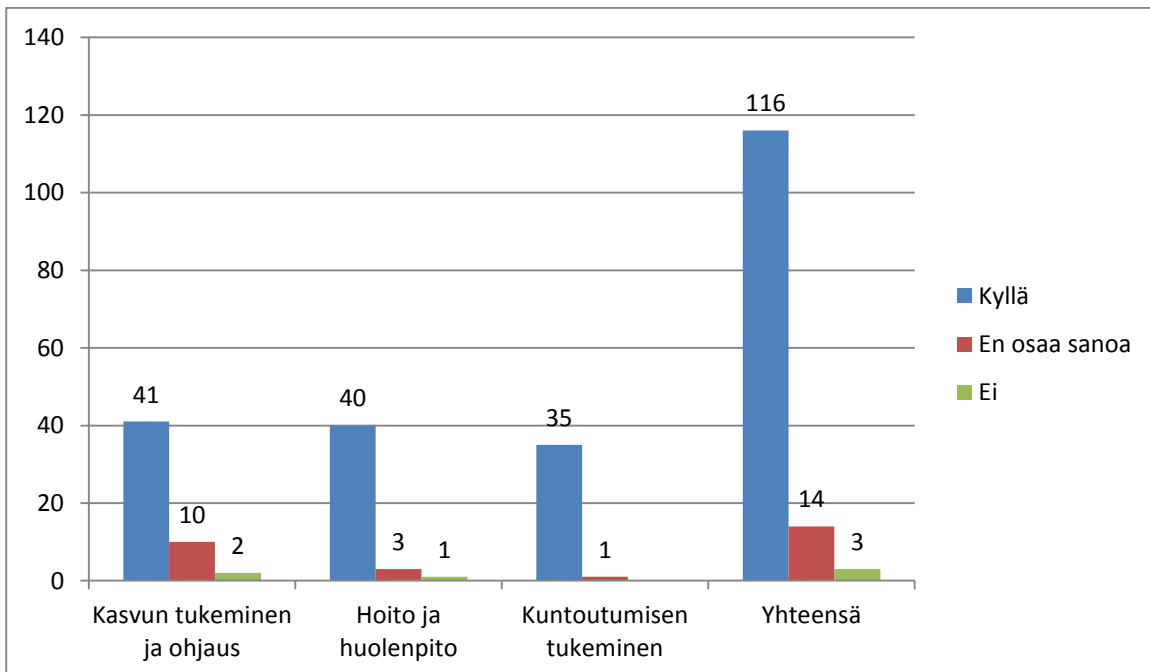
Vastausten tulkinnassa sovellan Tedren ja Henrikssonin tutkimustuloksia ja päädyn seuraavaan: työnjako on edelleen sukupuolittunutta kulttuurisesti jäsenyneiden merkitysten mukaan. Naiset huolehtivat liian poistamisesta, jota ei ammatillistumisen näkökulmasta pidetä merkityksellisenä. Miehet taas keskittyvät enemmän tunnetyöhön ja produktiivisuuteen, joka voidaan nähdä pyrkimyksenä täysammatillistumiseen.

4.1.3 Sukupuoli, toimintakulttuuri ja työilmapiiri – ”Tasapainoa akkavaltaan?”

Vastaajilta kysyttiin kyselylomakkeessa, onko työpaikan toimintakulttuurille ja työviihtyvyydelle eduksi, että työyhteisö koostuu naisista ja miehistä. Kuviot 8. ja 9. osoittavat vastaajien olevan lähes yksimielisiä siitä, että sekä toimintakulttuuri että työviihtyvyys ovat parempia sekatyöyhteisössä.



Kuvio 8. Onko työpaikan toimintakulttuurille eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä?



Kuvio 9. Onko työviihtyvyydelle eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä?

Tyypilliset selitykset sekatyöyhteisön paremmuudelle olivat, että naisista koostuvassa työyhteisössä syntyy konflikteja enemmän kuin sekatyöyhteisössä. Kysyttäessä ”mitä merkitystä on työviihtyvyyden kannalta, että työyhteisö koostuu sekä miehistä että naisista?”, vastaajat kuvasivat naistyöyhteisön riitaisena ja arvostelevana. Miesten ominaisuuksien kuvattiin myös ratkaisevasti poikkeavan naisten ominaisuuksista:

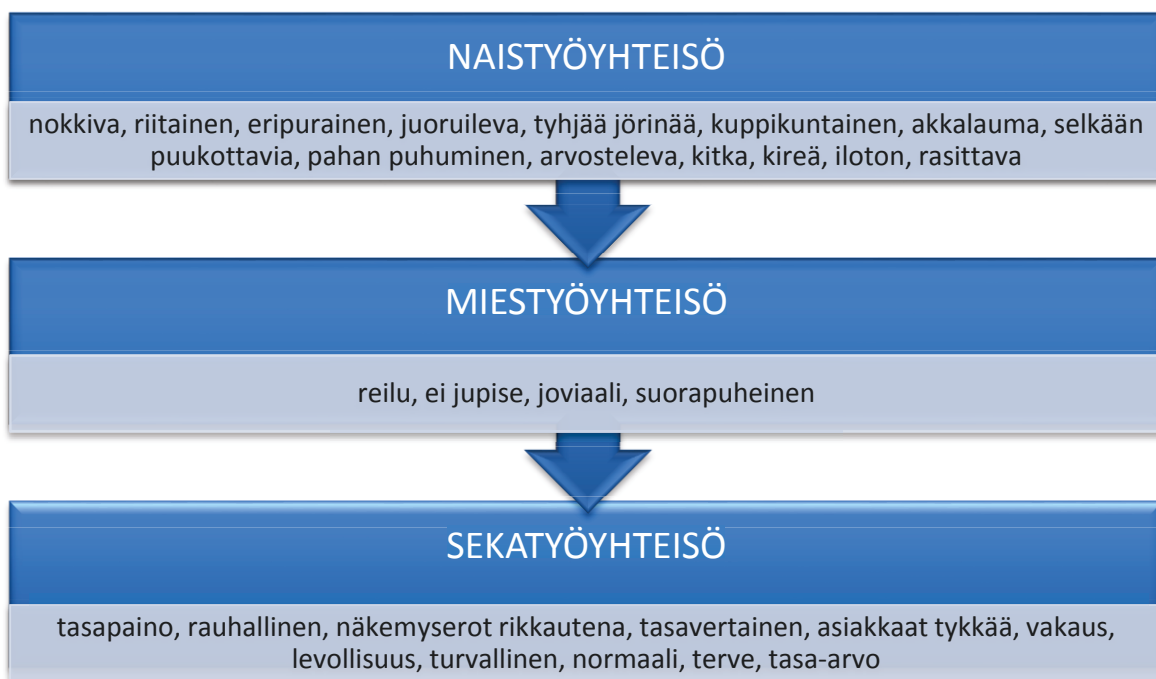
”(Sekatyöyhteisössä) Erilaiset puheenaiheet kuin pelkässä "akkaporukassa".” (Nainen)

”Miehillä: kokonaisuus, erilainen asenne, rauhallisempi.” (Nainen)

”(Miehet) Tasapainottajina hyvät. Tyhjät juoruilut vähenevät.” (Nainen)

Alla olevassa kuviossa (Kuva 5.) on koottuna nais-, mies- ja sekatyöyhteisöjen kuvaukset. Naistyöyhteisöistä puhuttaessa kommentit ovat varsin negatiivisia ja miestyöyhteisön kuvaukset ovat taas ylistäviä. Vastaajat näkivät sekatyöyhteisön ratkaisuna työilmapiirin ongelmiin lähes yksimielisesti muutamia vastakkaisia näkemyksiä lukuun ottamatta:

”Ei mitään, paremminkin haittaa.” (Nainen)



Kuva 5. Sukupuoli ja työyhteisö.

Ristiriitaista oli, että useissa avovastauksissa sekatyöyhteisöä pidettiin tasavertaisena ja tasa-arvoisena (kuva 5.), kun samaan aikaan vastauksissa kuvattiin miesten saavan erityisaseman naisvaltaisessa työyhteisössä. Naistyöyhteisöä ei vastauksissa kuvattu positiivisilla adjektiiveilla. Muutamit vastaukset kertoivat, että ihmisen persoonalla on vaikutusta työyhteisöön eikä sukupuolella:

”En usko, että sukupuolella on merkitystä. Enemmänkin merkitsee yksilöllinen luonne.”
(Nainen)

”Eihän töihin tulla viihtymään!” (Nainen)

Avovastauksissa nouseva ristiriita on että, kun naistyöyhteisössä näkemyserot nähdään negatiivissävyytteisinä, niin samalla miesten tuomat näkemyserot koetaan työyhteisössä pääasiassa rikkautena. Sukupuolella on siis merkitystä, sillä jos näkemyserot tulevat mieheltä tai naiselta, niillä näyttää tämän aineiston valossa olevan päinvastaiset merkitykset. Näkemyserot saivat vastakkaiset merkitykset sukupuolten välillä.

Kulttuurisesti edellisen kaltainen puhe ei ole tavatonta. Eila Rantonen (2000, 198) on kuvannut bell hooksin näkemystä siitä, kuinka naiset kohtelevat toisiaan. Hooksin mukaan on tärkeää tiedostaa, kuinka patriarkaalinen valta ja tapa ajatella vääristävät naisten keskinäisiä suhteita. Hooks kuvaa kuinka naiset haaskaavat energiaansa toistensa väheksymiseen. Esimerkiksi television saippuasarjoissa naisia ja heidän keskinäisiä suhteitaan representoidaan vihamielisinä ja kilpailunhaluisina. Tässä on yhteys siihen, että kulttuurissa luonnollistunut puhetapa jatkuu arkiajattelussa ja kuvauksissa naisten toimijuudesta lähes työyhteisöä repivällä tavalla.

Erilaiset toiminta- ja käyttäytymistavat työviihtyvyyden näkökulmasta saavat naisten toimijuuden osalta hyvin negatiivissävyytteisiä, jopa työviihtyvyyttä tuhoavia ilmauksia. Naisvaltaista työyhteisöä kuvataan esimerkiksi kanalaumana, kireänä, ilottomana, riitaisena, eripuraisena tai juoruilun tyyssijana, jota kuvaavat myös seuraavat lainaukset:

”...miehet tasapainottavat työyhteisön ilmapiiriä, eivät lähde mukaan ”juoruiluun” ja näkevät asiat selkeästi” (Nainen)

"Tuo tasapainoa "akka" valtaan... homma on reilumpaa" (Nainen)

"Vähemmän eripuraa. Vähemmän kuppikuntia." (Mies)


"Naisten (työntekijöiden) "selkään puukottaminen" jää vähemmälle kun on myös miehiä työyhteisössä." (Mies)

"Erittäin suuri merkitys-> positiivisesti." (Mies)

"Miehet pitää vähän "ruodussa"." (Nainen)

Naisten toimijuus työviihtyvyyden näkökulmasta näyttäytyy kyseenalaisena kun, miesten toimijuutta sitä vastoin arvioidaan ainoastaan positiivisin merkityksin. Tätä kuvaavat esimerkiksi ilmaukset reiluus, levollisuus, selkeys, turvallisuus, vakaus, mukavuus, joustavuus ja tasa-arvo. Vastausten valossa tilanne naisvaltaisissa työyhteisössä vaikuttaa toivottomalta, jolloin miehinen autoritaarinen olemus on ehtona työviihtyvyydelle. Sekä miehet että naiset ovat vastauksissaan lähes yksimielisiä tästä. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Puhe naisen ja miehen positioista työviihtyvyyden näkökulmasta.

Työviihtymättömyyden tuottaminen		Työviihtyvyyden tuottaminen	
	Juoruilu Kuppikuntaisuus Eripura Selkään puukottaminen Kanalauma Akkavalta Kireys Ilottomuus Riitaisuus	Reiluus Selkeys Turvallisuus Mukavuus Joustavuus Tasa-arvo Tasapaino Vakaus Levollisuus	

Vastausten perusteella voisi päätellä naisten toimivan työyhteisössä vailla järjen häivää, käyttäen aikaansa juoruiluun, henkilökohtaisten asioiden puimiseen ja pikemminkin he monimutkaistavat asioita kuin järjestävät niitä. Akkavalta näyttäytyy epäsuotuisana tilanteena johon tarvitaan

autoritaarista miestä, joka näkee asiat selkeästi ja laittaa kanalauman ruotuun. Ruotu on se miehen määrittelemä toimijuuden tila, johon naiset näyttävät kuuluvan. (Taulukko 4.)

Korvajärven mukaan sukupuoliin sisältyy mielikuvia ja määritelmiä omasta subjektiudesta ja toimijuudesta, joita miehet ja naiset hyödyntävät arjen vuorovaikutustilanteissa (Korvajärvi 1998, 32). Tämä tuli esiin varsin vahvasti aineistoanalyysin kautta. Työelämän sukupuolistavat kulttuuriset jäsennykset toistuvat siis työpaikkojen arjen käytännöissä sekä itsestäänselvyyksinä pidetyissä merkityksissä, joita kulttuurissamme jaamme (Korvajärvi 2010, 187). Femininiisyyteen ja maskuliinisuuteen liitetyt ominaisuudet eivät lankea taivaan lahjana, vaan niiden tuottamiseen liittyvät tekeminen ja toiminta, johon liittyvät erojen ja merkitysten tuottaminen. Tulkitsen puheen mieheen ja naiseen liittyvästä toimijuudesta kulttuurisesti jaettujen merkitysten toistona, joka peittää alleen toimijuuden variaatiot, jotka eivät ole riippuvaisia ruumiin pinnalle piirtyvästä sukupuolesta.

Miehen subjektiopositio rakentuu positiivisin merkityksin, joka oikeuttaa naisen toimijuuden väheksymiseen. Hämmästyttävää on, että myös naiset määrittelevät (itsensä ja) toisensa negatiivisin merkityksin. Havainnon perusteella *sukupuolistuneet rakenteet* (Korvajärvi & Markkola 2009, 38) elävät työpaikkojen arjen käytännöissä. Naisten ja miesten pitäminen yhtenäisinä joukkoina, joilla on yhtenäiset tapansa toimia, peittää alleen ryhmien sisäisiä erilaisuuksia, ristiriitoja ja epätasa-arvoisuutta (Korvajärvi 1998, 33). Puheessa naisten tuottamasta työviihtymättömyydestä ja miesten tuottamasta työviihtyvyydestä kulttuurisesti elävät mielikuvat ja itsemäärittelyt tuottavat sekä uusintavat yhteiskunnallisia epätasa-arvoisuuden rakenteita paikallisissa työyhteisöissä. Kaikki miehet eivät toimi reiluuden periaatteella, eivätkä kaikki naiset harrasta ”selkään puukottamista” ja kuppikuntaisuutta.



Toisaalta joistakin vastauksista ilmenee, että miesten ja naisten läsnäolo koetaan normaalina tilana, jota tulkitsen normaaliusdiskurssin avulla.

”Ainahan porukassa on hyvä olla kumpaakin sukupuolta.” (Mies)

”normaalimpaa” (Mies)

Kulttuurisesti jaettuun käsitykseen normaaliudesta liittyvät sukupuolistuneet rakenteet ja arjen käytänteet, joissa niitä noudatetaan. Vastauksissa kuvataan toistuvasti miesten tasapainottavaa vaikutusta ja sosiaalisen kanssakäymisen parantumista, kun miehiä on naisvaltaisella alalla. Miesnäkökulman koetaan myös rikastuttavan ja monipuolistavan työyhteisöä. Vastauksista ilmenee, että vastaajat kokevat mies- ja naisnäkökulman poikkeavan toisistaan merkittävästi. Ikään kuin näkökulmat olisivat vastakkaisia suhteessa toisiinsa. Vastauksissa ovat läsnä sukupuolisidonnainen persoonallisuus-diskurssi sekä sen aladiskurssit: normaalius- ja stereotypiadiskurssi (taulukko 5.).

Taulukko 5. Sukupuolittuneet roolit työpaikan toimintakulttuurissa.

SUKUPUOLISIDONNAINEN PERSONALLISUUSDISKURSSI			
Stereotypiadiskurssi			
	Hössöttäminen Panikointi Vouhotus Haihattelu Hötkyäminen Juoruilu Pikkutarkkuus	Rentous Reiluus Jämptiys Suurpiirteisyys	

Havaintoni kyseenalaistaa käsityksen, jonka mukaan naiset toimisivat yhteishenkeä tuhoavalla tavalla, sillä kokemukseni hoiva-alan työpaikoista ja muista naisryhmistä on, että naisvaltaisia työyhteisöjä ja ryhmiä on monen laatuista, kuten miesryhmiäkin. Tulkitsen puheen naisten huonosta ryhmähengestä pikemminkin kulttuurisesti juurtuneena toistona, kuin tosi asiana. Korvajärvi (2010, 190) on havainnut tähän liittyvän ilmiön, kun hän on haastatellut naisia ja miehiä, jotka työskentelevät naisvaltaisella alalla. Naisten työyhteisöjä haastateltavat saattavat kuvata riitaisina, joissa kammitetaan ja ollaan kateellisia, mutta omassa työyhteisössä ongelmaa ei ole. Nämä naisten väliset ristiriidat nähdään toisaalla. Ongelmat etäännytetään kauaksi yhteiskuntaan tai muille työpaikoille.

Naishoitajien vastauksissa korostui myös tyytymättömyys siihen, että miestyöntekijät ottavat helposti johtajan roolin työyhteisössä. Turhautumista aiheutti mieshoitajien erityisasema sukupuolelleen epätyypillisellä alalla. Vastauksissa sukupuoliin liitetyt ominaisuudet koettiin rikkauden lisäksi rasitteena, jota kuvaavat seuraavat aineistolainaukset:

”Pomon suosikkeja...” (Nainen)

”Miehiä paapotaan, kun niitä niin vähän” (Nainen)

*”Miestyöntekijä saa yleensä aina tahtonsa läpi, naiset joutuvat enemmän joustamaan.”
(Nainen)*

*”Mitä vähemmän miestyöntekijöitä, sitä paremmin sinua kuunnellaan, osin palavereissa.”
(Nainen)*

”Ottavat ns johtajan roolin (miehet).” (Nainen)

Näiden vastausten valossa miehet hyötyvät sukupuolestaan ollessaan työyhteisöjen ainokaisia. Mieshoitajan sana painaa naishoitajan sanaa enemmän. Työyhteisössä subjektipositiot näyttävät rakentuvan hierarkkisesti sukupuolen mukaan. Hoidon ja huolenpidon jaksolla kysyttäessä mitä odotat miestyöntekijältä, naistyyöntekijät vastasivat, että odottavat samanlaista tunnollisuutta ja vastuunkantoa kuin naisiltakin. Tämän kaltaiset vastaukset herättävät kysymyksen, että tuleeko naishoitajien tehdä työnsä tunnollisemmin ja todistaa ammatillista pätevyyttään mieshoitajia enemmän. Herää myös kysymys, että jos miehet hyötyvät sukupuolestaan naisvaltaisella alalla, niin viekö miesten puhe tilaa naisten puheelta? Ehkä tasa-arvo ei lisäännykään niin yksinkertaisin toimenpitein kuin, että hoivatyöhön vain lisätään miehiä.

4.2 Asiakasvastausten tulokset

Edellisessä luvussa koostin työntekijävastausten tulokset. Analyysissä päädyin seuraaviin tutkimustuloksiin: Miehiä kaivataan hoiva-alalle, mutta näkemykset miesten roolista työyhteisön jäsenenä ovat varsin ristiriitaiset. Työntekijävastauksista koostin seuraavat diskurssit:

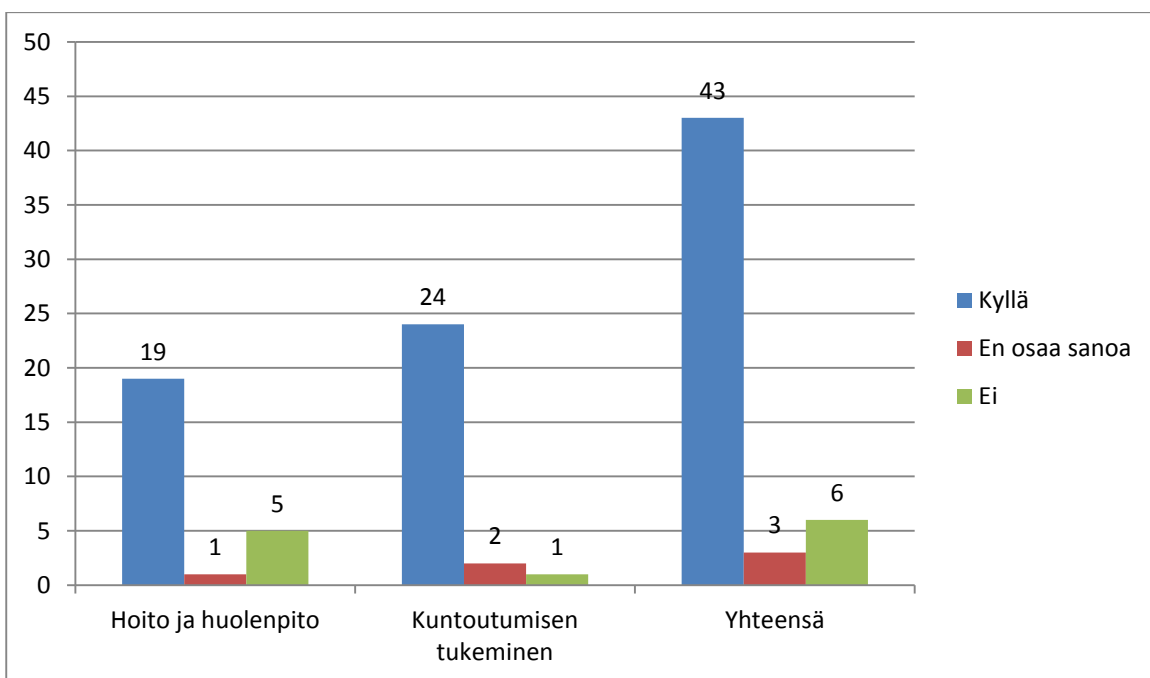
- sukupuolisidonnainen persoonallisuuskurssi, jonka aladiskursseina ovat normaalius- ja stereotypidiskurssit,
- supermiesdiskurssi, jonka aladiskursseina ovat fyysisyys- ja auktoriteettidiskurssit,

– tasa-arvodiskurssi.

Seuraavaksi analysoin asiakasvastauksia reflektoiden niitä työntekijävastausten tuloksiin. Asiakasvastausten tulokset olen jakanut seuraavasti; ensin luvussa 4.2.1 tarkastelen tarvitaanko asiakkaiden mielestä hoiva-alalle miehiä, toiseksi luvussa 4.2.2 sukupuolisia rooleja työnjaon näkökulmasta, kolmanneksi luvussa 4.2.3 tarkastelen työviihtyvyyttä ja hoitajan sukupuolta ja viimeiseksi luvussa 4.2.4 sitä millaisia merkityksiä asiakkaat antavat hoitajan sukupuolelle ja saamalleen hoidolle ja ohjaukselle. Asiakaskyselylomake ja kyselyn saatekirje löytyvät liitteistä 2 ja 3.

4.2.1 "Onhan asiakkainakin Miehiä ja Naisia"

Kysyttäessä asiakkailta tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä, asiakkaat olivat monivalintakysymykseen vastatessaan lähes yksimielisiä siitä, että mieshoitajia tarvitaan (kuvio 10.).



Kuvio 10. Tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä?

Perustelut mieshoitajien tarpeelle liittyivät siihen, että asiakkaat itsekkin ovat miehiä ja naisia ja kaikenlaisiin työtehtäviin tarvitaan sekä miehiä, että naisia:

”On miesasiakkaita että naisasiakkaita” (Mies)

”Joka työhön tarvitaan molempia sukupuolia” (Mies)

”Miesten kanssa voi puhua miesten asioista! Nykyään ainakin meillä ryhmäkodissa vain naisia olisi se mukava jos olisi miehiäkin ohjaajina! Toisaalta miehet ovat mukavia jos ovat sopivia riippuu paljon ihmisestä! Yksi on varmaa miehiä ei ole haitaksi asti!” (Mies)

Mieshoitajien tarvetta perusteltiin myös samoin perustein kuin työntekijävastauksissakin. Miesten toivottiin tuovan alalle eri näkökulmia, turvallisuuden tunnetta (auktoriteetti) ja ennen kaikkea fyysistä voimaa:

(Miehiä tarvitaan) ”-agressiivisiin asiakastilanteisiin -levottomuuden ehkäisemiseen” (Nainen)

”-miestä tarvitaan fyysistä voimaa vaativissa tehtävissä” (Nainen)

”Ne on (miehet) riskimpiä” (Nainen)

Supermiesdiskurssi aladiskursseineen, fyysisyys- ja auktoriteettidiskursseineen, löytyi myös asiakasvastauksista. Poikkeavana työntekijävastauksiin verrattuna oli, että tasa-arvodiskurssi sai konkreettisia tekemisen muotoja, kun miehen tarvetta hoivatyössä kuvattiin työtehtävien kautta:

”(Miehiä tarvitaan M.H.) ...Kahvinkeitäjäksi siivoojiksi, tiskaajiksi” (Mies)

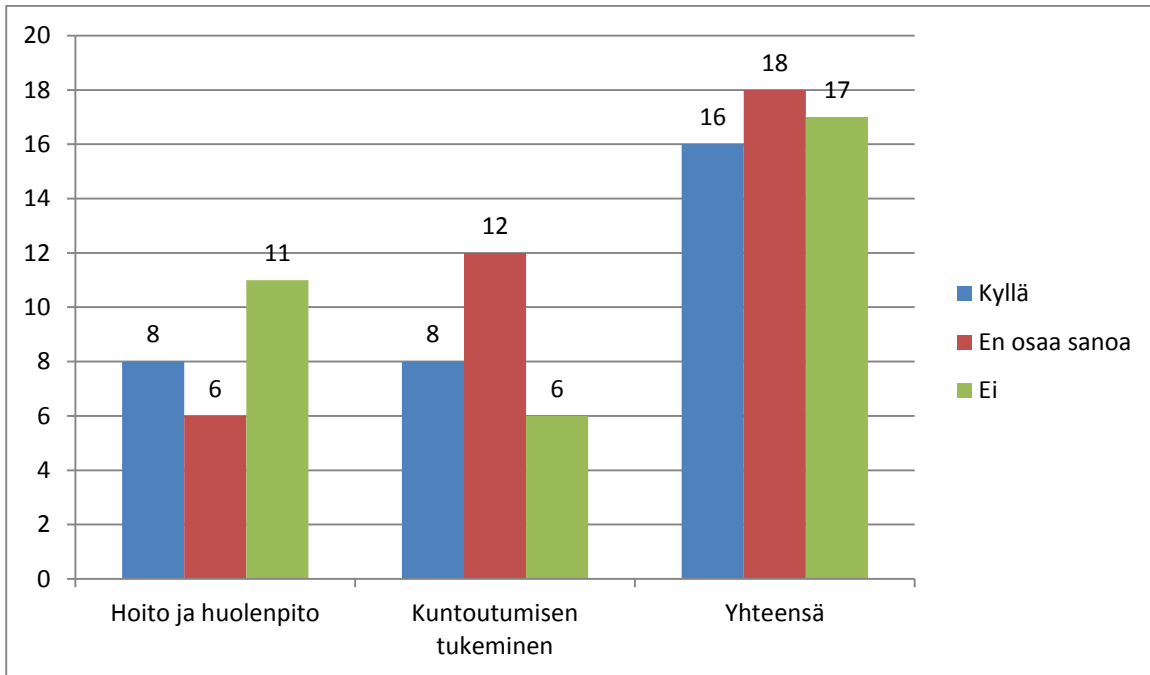
Taulukossa 6. on koottuna keskeisimmät teemat, joilla miesten tarvetta hoivatyöhön perusteltiin. Perusteet ovat varsin samankaltaisia kuin työntekijöiden vastauksissa. Kuitenkin työntekijävastauksista poiketen asiakkaat perustelivat miestyöntekijöiden tarpeellisuutta sillä, että he asiakkaina saavat monipuolisempaa ohjausta ja hoitoa, jos hoitajina on sekä miehiä että naisia.

Taulukko 6. Asiakkaiden perustelut miestyöntekijöiden tarpeelle.

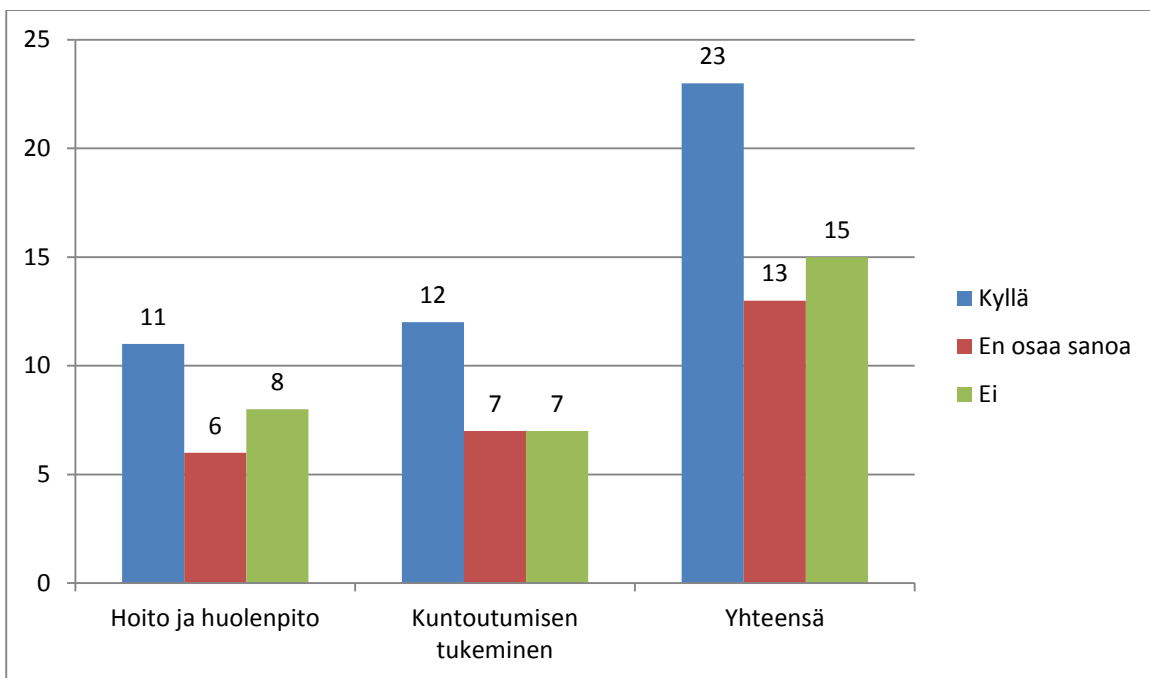
Miksi/mihin hoiva-alalla tarvitaan miestyöntekijöitä?	
fyysistä/psyykkistä voimaa vaativat työt	vaihtelua
tasa-arvo/tasapaino	tasapuolisuus asiakkaan näkökulmasta
sukupuolierityisyys ohjauksessa/hoidossa	harrastukset
järkeä	käsityöt (puutyöt tms.)
virikistys/erilaisuus	perinteiset arvoasetelmat
miehen malli/roolimalli	työn arvostus/palkka
auktoriteetti	tekninen osaaminen
kahvinkeitäjäksi, siivoojiksi, tiskaajiksi	kaikkeen

4.2.2 ”Yleensä mies saa hevosen hommat” ja ”Nainen on hoivaaja”

Sukupuoleen ja työnjakoon liittyviä eroja mies- ja naishoitajien välillä asiakkaat olivat vastausten perusteella havainneet. Kysyttäessä asiakkailta, että odotetaanko miehiltä hoiva-alalla erilaista osaamista ja vahvuuksia, kuin naisilta, vastaukset jakaantuivat lähes yksimielisesti kyllä, en osaa sanoa ja ei vaihtoehtojen välillä (kuvio 11.). Työntekijävastauksiin verrattuna asiakkaat olivat havainneet enemmän mieshoitajien osaamis- ja vahvuusodotusten poikkeavan naisille osoitetuista odotuksista (kuvio 12.).



Kuvio 11. Odotetaanko miehiltä hoiva-alalla erilaista osaamista ja vahvuuksia kuin naisilta?



Kuvio 12. Osoitetaanko miehille hoiva-alalla erilaisia tehtäviä kuin naistyöntekijöille?

Valtaosa asiakkaista oli sitä mieltä monivalintakysymykseen vastatessaan, että mieshoitajille osoitetaan hoivatyön kentällä erilaisia tehtäviä kuin naisille (kuvio 12).

Asiakasvastauksissa on perinteiseen sukupuolten väliseen työtehtävien jakoon perustuvia havaintoja ja odotuksia. Näissä vastauksissa naishoitajien nähdään keskittyvän uusintavaan työhön (reproduktiiviseen) ja miehet tuottavaan työhön (produktiiviseen). Naishoitajien työtehtäviin kuuluvat puhdistamiseen ja ruuanlaittoon liittyvät tehtävät, kun taas mieshoitajien työtehtävät liittyvät tekniikkaan, voimaa vaativiin työtehtäviin tai haastaviin asiakastilanteisiin. Kysyttäessä oletko havainnut eroja mies- ja naistyöntekijöiden työtehtävien muotoutumisessa/rooleissa, jos olet niin millaisia sukupuoleen perustuva työnjako korostuu esimerkiksi seuraavasti:

”Miehet puu, metalli ja pihatöissä Naiset keittiö, siivous ja ompelu” (Mies)

”Potilaiden hoidossa tarvitaan miestyöntekijöitä, koska joskus tarvitaan fyysistä ja psyykkistä voimaa. Miehet hallitsevat tekniikkaa paremmin kuin naiset, laitteiden ja koneiden käyttö.” (Nainen)

”Toisinaan roolijaossa - miesten työt ja naisten työt” (Nainen)

”Joissain harjoittelupaikoissa ja työyhteisöissä olen havainnut miespuolisten työntekijöiden suorittavan enemmän fyysisesti raskaita työtehtäviä. Muuten työtehtävät ovat hyvin tasapuolisia.” (Nainen)

Asiakasvastauksista nousee erityisenä piirteenä, että naisten työ- ja toimintatapoja arvostetaan. Naishoitajiin liitettyjä ominaisuuksia ovat esimerkiksi tunnollisuus, joustavuus, huomaavaisuus ja ahkeruus. Naistyöntekijöiden toimintatapojen arvostusta kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Mies seisoo toljottaa ja nainen tekee työt!” (Mies)

”Naiset hoitavat saamansa työtehtävät tunnollisesti.” (Mies)

”Naiset ovat parempia.” (Nainen)

”Miehet ei tee ”paskahommia”, pesuja yms. ei ne ole myöskään erityisen kiinnostuneita konttorihommista” (Nainen)

”...naiset huomaavaisempia joka asiassa. Miehet ovat huolettomia.” (Mies)

Perinteisiä sukupuolirooleja pyritään joissakin asiakasvastauksissa ylittämään. Kysyttäessä mihin hoiva-alan työtehtäviin tarvitaan erityisesti miehiä, vastaukset olivat seuraavanlaisia:

”-ei mihinkään erityisesti, oppiihan he samat asiat kuin naisetkin ja mielestäni samalla palkalla saavat tehdä samanlaisia töitäkin, ei niitä pidä eritellä!” (Nainen)

”Sukupuoliroolit joutaa romukoppaan” (Mies)

”Jos on asiantunteva ihminen, ei väliä onko mies vai nainen.” (Mies)

4.2.3 Työviihtyvyys ja sukupuoli – ”Naiset kotkottaa ja miehet vitsailee?”

Asiakkailta kysyttiin monivalintakysymyksinä, onko toimintakulttuurille ja työviihtyvyydelle eduksi, että työyhteisössä on naisia ja miehiä. Kuviot 13. ja 14. osoittavat vastausten jakaumat, joiden mukaan vastaajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että työpaikan toimintakulttuurille ja viihtyvyydelle on eduksi, jos työyhteisössä on molempia sukupuolia.

Sekatyöyhteisön etuina nähtiin asiakasvastauksissa erityisesti, että miesten tulo naisvaltaiselle alalle tasoittaa työilmapiiriä ja vähentää epäsopua. Epäsopu koettiin naistyöyhteisöjen ongelmana. Sekatyöyhteisöä asiakkaat kuvasivat seuraavasti:

”Edistää sosiaalista käyttäytymistä.” (Nainen)

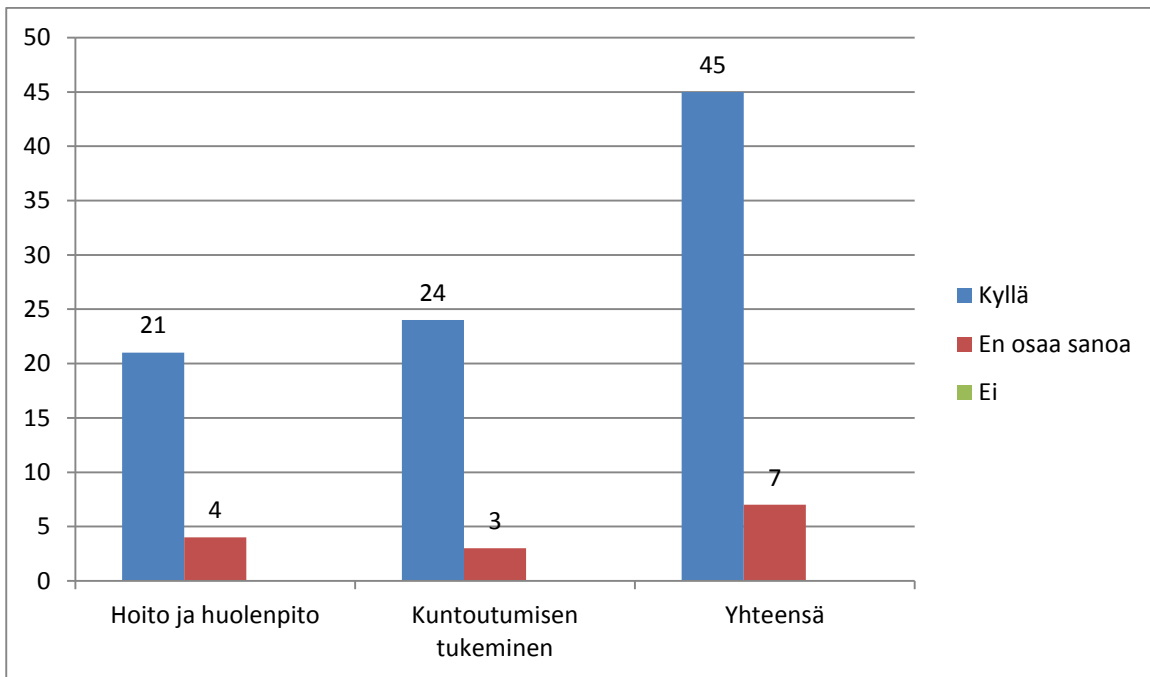
”Miehillä on rennompia ote työhön. Yleensä hoitoalalla paljon naisia, joten ongelmia riittää.” (Nainen)

”Sopuisampi työyhteisö.” (Nainen)

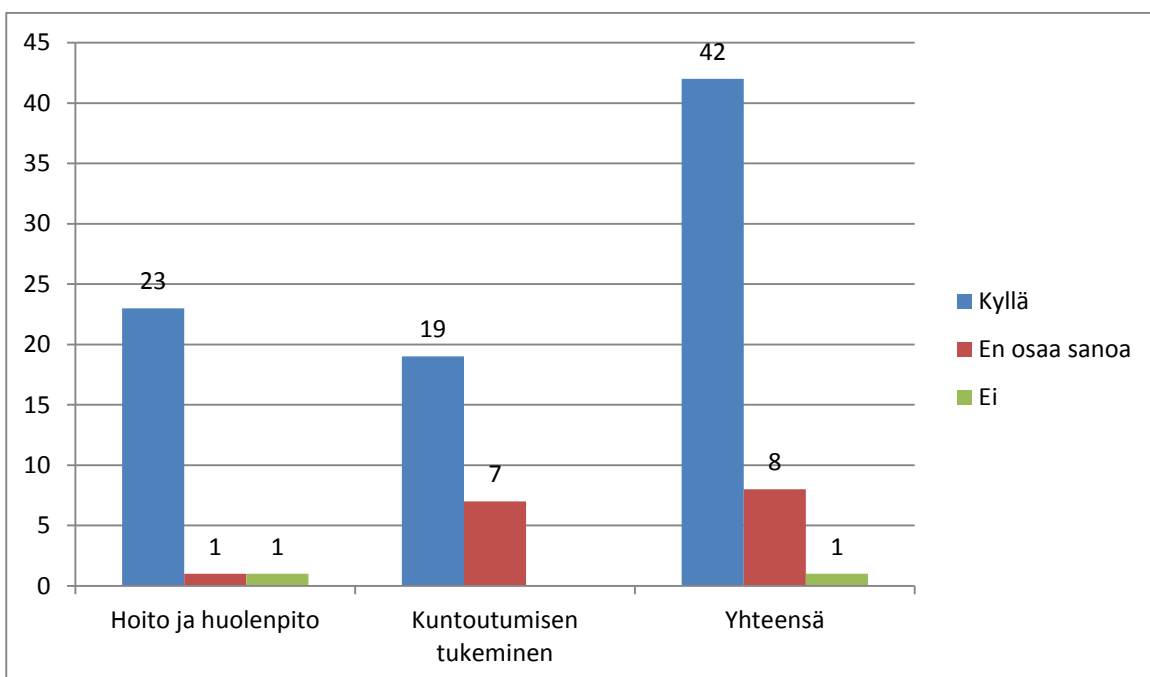
”Miehillä on rennompia ote työhön. Yleensä hoitoalalla paljon naisia, joten ongelmia riittää.” (Nainen)

”... Naiset ihan hurjia keskenään, mies ja miel. useampi tasapainottaa” (Nainen)

Ristiriitaista asiakasvastauksissa oli, että naisten työtä toisaalta arvostettiin, kuten edellisessä alaluvussa kuvasin, mutta samalla naisten toimintatavoista käytettiin väheksyviä ilmaisuja. Näitä olivat esimerkiksi akkojen länkytys, kissatappelut, nipotus ja kotkotus.



Kuvio 13. Onko työpaikan toimintakulttuurille eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä?



Kuvio 14. Onko työviihtyvyydelle eduksi, että työyhteisö koostuu sekä miehistä että naisista?

Asiakasvastauksissa toistuvat samat teemat ja diskurssit kuin työntekijävastauksissa sukupuolen merkityksistä toimintakulttuuriin ja työviihtyvyyteen. Kuvaan 6. on tiivistetty vastausten keskeiset

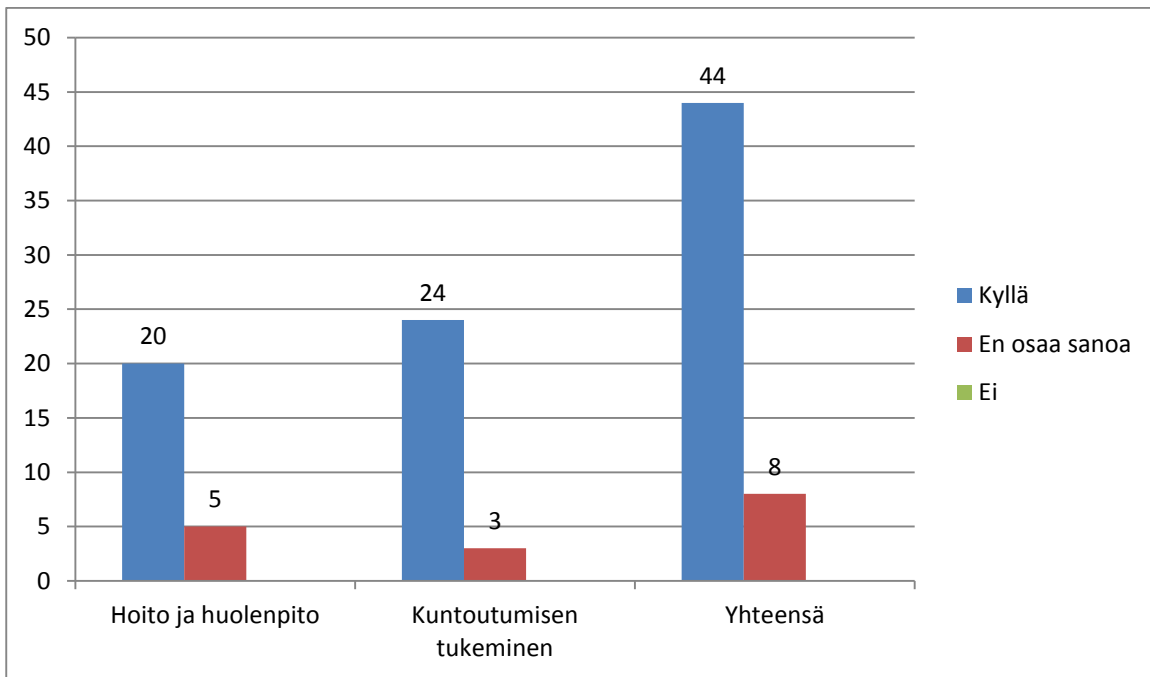
teemat sukupuolesta työilmapiiristä ja toimintakulttuurista kysyttäessä. Sukupuolisidonnainen persoonallisuusdiskurssi ja stereotypiadiskurssi (aladiskurssi) oli löydettävissä. Tasa-arvodiskurssi ilmeni myös eräistä vastauksista, joissa koettiin persoonallisuuden ja luonteen ratkaisevana tekijänä työilmapiirin ja toimintakulttuurin muodostumisen kannalta.



Kuva 6. Toistuvat teemat työviihtyvyyden ja sukupuolen merkityksistä.

4.2.4 Asiakas ja hoitajan sukupuoli - ”Molempi parempi - yhteiskunta koostuu naisista ja miehistä”

Asiakaskyselylomakkeissa oli kysymys ”Onko asiakkaan saamalle palvelulle eduksi, että työntekijöissä on sekä miehiä että naisia?”. Lähes kaikki monivalintakysymykseen vastanneet olivat sitä mieltä, että palvelu on parempaa, jos henkilöstö koostuu sekä miehistä että naisista. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Onko asiakkaan saamalle palvelulle eduksi, että työntekijöissä on sekä miehiä että naisia?

Asiakkailta kysyttiin myös, mitä merkitystä sillä on asiakkaan kannalta, että työntekijöissä on sekä miehiä että naisia. Asiakkaiden vastauksissa korostui, että oman sukupuolen edustajaa kaivattiin erityisesti keskustelukaveriksi (miesten/naisten asiat) ja intiimeihin hoivatoimenpiteisiin, kuten pesuihin. Mies- ja naishoitajien merkityksiä perusteltiin seuraavasti:

”Se olisi mukavaa että miehiäkin saataisiin ohjaajiksi koska ainakin meillä on asukkaita niin miehiä kun naisia niin se olisi vähän tasapuolista että miesohjaajia olisi kun naisille on naisohjaajia...” (Mies)

”Arempi asiakas menee varmaan naisen luo.” (Mies)

”Saa parempaa palvelua” (Mies)

”Asiat hoituu” (Mies)

”Sukupuolella ei ole merkitystä hoiva-alalla. Kumpikin sopii tehtäviin, jos vain pitää hoitamisesta ja ihmisläheisestä työstä” (Nainen)

Osassa asiakasvastauksia todettiin, ettei hoitajan sukupuolella ole merkitystä, jos ihminen soveltuu alalle ja on ammattitaitoinen. Työilmapiirin kuvattiin kuitenkin vastauksissa toistuvasti olevan parempi, jos hoitajina on sekä miehiä että naisia. Kulttuuristen sukupuoliroolien jäähmeys on

havaittavissa eräistä asiakasvastauksista, joissa asiakkaat kuvaavat naisten ja miesten rooleja ja merkitystä seuraavasti:

”-äiti (hoiva) -isä (turva)” (Nainen)

”Mies-Nainen Isä-Äiti” (Nainen)

”mies on mies ja MARS nainen on nainen VENUS” (Nainen)

Vastauksissa sukupuoliset roolit ja merkitykset näyttäytyvät binaarisina oppositioina, eli toistensa vastineina. Tyypillisiä binaarisia oppositioita on esimerkiksi, että naiseus liitetään luontoon (ts. epäjärjestykseen) ja mieheys tekniikkaan (ts. järki ja logiikka). Julkusen (2010, 16–18) mukaan kansalaisuuden ytimeen kuuluu heteronormi ja avioliitto sekä sen kautta muodostuva yhteiskunnallinen työnjako. Siihen sisältyvät miehen ja vaimon oikeudet ja velvollisuudet. Butlerilaisittain asiakasvastauksissa korostuu kaksinapainen käsitys sukupuolesta. Tällöin heteroseksuaalinen matriisi näyttäytyy luonnollisena ja ensisijaisena sukupuolisen toimijuuden näkökulmasta. Sukupuolittuneet roolimallit istuvat siis varsin tiukassa myös asiakkaiden käsityksissä mies- ja naishoitajista.

4.3 Mieslähihoitajaopiskelijoiden ryhmähaastattelun tulokset

Edellä olen analysoinut lomakeaineistoon perustuvat työntekijä- ja asiakasvastaukset. Luku 4.3 koostuu mieslähihoitajaopiskelijoiden (10) ryhmähaastattelun tuloksista. Ryhmähaastattelu perustui työssäoppimisjaksoon, jonka miehet suorittivat vammaistyön yksiköissä. Ryhmähaastatteluun osallistui haastateltavien lisäksi Lapin Letka -hankkeen projektisuunnittelija, joka veti keskustelua, miesryhmän tuutoriohjaaja ja minä tutkimusavustajan roolissa. Haastattelu oli kevyesti strukturoitu. Keskustelu eteni lomakekyselyn suuntaisesti. Keskustelun vetäjä kertoi millaisia tuloksia lomakekyselyt olivat tuottaneet. Lomakeaineistoon verraten ryhmähaastattelu oli vapaamuotoisempi ja tuotti spontaanimpaa keskustelua hoitajan sukupuolen merkityksistä hoivatyössä.

Ryhmähaastattelun analyysi tapahtui toistuvien ja poikkeavien teemojen luokittelulla. Tutkimustulokset-osio jakautuu myös siten. Reflektoin ryhmähaastattelun teemoja työntekijä- ja asiakasvastausten tuloksiin.

4.3.1 Väkivallan kohtaaminen hoivatyössä

”Sitte tuolla on ehkä ne väkivaltatilanteet. Että oisko paras opiskelija ollu viis minuuttia ja lähteny pois.” (Opiskelija)

Ryhmäkeskustelussa esille nousivat väkivaltatilanteet asiakastyössä, joihin osa opiskelijoista oli työssäoppimisjaksolla törmännyt. Aggressiiviset asiakkaat olivat esimerkiksi purreet, lyöneet, läpsineet ja potkineet.

Ryhmäkeskustelussa ei juuri viitattu perinteisesti naisellisiin ja äidillisiin ominaisuuksiin liitettyihin piirteisiin haastavien asiakkaiden kanssa työskenneltäessä. Niitä ovat esimerkiksi keskustelu-, neuvottelu- tai rauhoittelutaidot. On olemassa käytäntöjä, joita ei siis ammatillistumisen näkökulmasta tunnisteta, eikä niistä puhuta.

Keskustelun perusteella miesopiskelijoille näytti olevan hieman ylpeyden aihe, että he pääsivät ”painimaan” ja pärjäämään aggressiivisille asiakkaille. Tästä aiheesta opiskelijat innostuivat keskustelussa niin, että puhuivat toistensa päälle. Kenties on niin, että ideaalihoitajamies syöksyy sankarina tulta päin, niin kuin tuntematon sotilas. Mutta entä, jos ei sovi näihin ideaalimiehen raameihin ja rooliin? Olen pohtinut, että jos mieshoitaja laitetaan sukupuolensa vuoksi aina hoitamaan väkivaltaiset tilanteet, niin eikö se ajan mittaan käy henkisesti raskaaksi, vaikka nyt olisikin sukupuoleltaan tämä ”raavaampi”? Ja, että eikö se turpaan saaminen käy yhtä kipeää, oli sukupuoli mikä hyvänsä? Eivätkö miehet koe turvattomuutta? Opettaja totesi, että hänen vieraillessaan eräässä työssäoppimispaikassa, asiakkaina oli kookkaita miehiä ja hän totesi, että tuntuisi ikävältä ja turvattomalta olla naisena sellaisessa tilanteessa. Kysyin asiaa siinä yhteydessä, kun oli puhetta, että miehiä tarvitaan erityisesti väkivaltaisiin yksikköihin:

”Niin, mä vaan mietin sitä, että totta se on yhtä lailla miehelleki kurja asia, jos tuollain käyään päälle. Että, miten se sitte?” (Tutkimusavustaja)

”Niin en mää tiiä, ku siellä oli semmonenki asiakas, se oli semmonen kuka läpsi ja sit sinne tuli yks opiskelijatyttö, niin mää sit sanoin et pysy vähän kauempana, niin se koko ajan sillai kartteli sitä.” (Opiskelija)

Supermiesdiskurssi toistui opiskelijoiden keskustelussa, kuten työntekijä- ja asiakasvastauksissakin. Toisaalta, jos tätä opiskelijatyttöä olisi ohjeistuttu rohkeasti asettamaan omat rajat, eikä olla läpsyttelyn kohteena, olisi hän siten saattanut tulla juttuun asiakkaan kanssa. Tämän kaltainen hyvää tarkoittava holhous sen sijaan asetti opiskelijatyön ammattilaisen näkökulmasta alemmaksi. Vai onko niin, ettei, miehenä kehtaa ääneen sanoa, jos käy kipeää ja sattuu sieluun? Onhan se osuva sanontakin, että ”kestä kuin mies”. Julkunen (2004b, 27) on kuvannut historiallista käsitystä naisruumiista. Naisen ruumis on porvarillisissa ideologioissa ajateltu epätäydellisenä ja heikkona, jolloin naiset ovat vajaita (ei-täysiä) kansalaisia ja täten miesten suojelun kohteita. Mies on turvallinen ja nainen/tyttö on turvaton -asetelmaa uusinnetaan edellä kuvatulla puheella sukupuolesta.

Ryhmäkeskustelussa eräs opiskelija toi esille ”normimieheydestä” poikkeamisen, johon ei liity fyysinen voima ja auktoriteetti:

”Näis tuli jonku verran esille myös sitä, sano varsinki työntekijät, et miehet, et ku on miehiä, niin se myös ennaltaehkäsee tällöisiä tilanteita. Et ilmeisesti osa asiakkaista helpommin alkaa sitte naistyöntejöttien kans jotaki rettelöimään tai on sitä aggressiivista käytöstä. Huomasitteko te mitään tällöistä, että ihan niinkö omalla läsnäololla ois voinu rauhoittaa jotaki tilannetta jo, tai ennaltaehkästä?” (Projektisuunnittelija)

”Ei minun kokoluokalla vielä.” (Opiskelija)

Erityisesti työntekijävastauksissa mieshoitajan ominaisuuksissa arvostettiin voimaa ja autoritaarista olemusta. Kysymys kuuluukin, että mikä on ”pienen miehen” paikka hoivatyössä? Toisesta

näkökulmasta aiheeseen liittyy myös kysymys siitä, että patologisoidaanko kehitysvammaisen viha ja tunteenpurkaukset herkästi? Onko kehitysvammaisen asiakkaan viha ja suuttuminen asumisyksikössään, joka on hänen kotinsa, jotenkin epänormaalia tai tuomittavaa? Eikö kehitysvammaisen saa ilmaista vihaa? Tällä en tarkoita, että hyväksyisin väkivaltaista käytöstä. Voiko olla, että kehitysvammaisen vihan tunteet purkautuvat esimerkiksi aggressiivisena käytöksenä, jos sitä ei voi muuten ilmaista. Tai, että se on keino tulla kuulluksi ja nähdyksi, saada jotakin aikaan, jonka ympäristökin tunnistaa, jos itseilmaisun ja vaikuttamisen kanavat ovat muuten puutteellisia?

4.3.2 Sukupuoli ja työnjako – ”Emäntäki käyttää ruuvikonetta!”

Opiskelija kuvailee sukupuolen mukaista työnjakoa seuraavasti:

”No, se työpaikkaki oli semmonen, että se tuota, mie olin siellä puuosastolla, että siellä ei oikeestaan muita ollukaan ku miehiä. Mutta tuota useamman kerran on saanu kuulla perustelun, että tee sie tämä homma, ku oot mies. Että tuota onhan se perustelu sekin.”
(Opiskelija)

”Minkälaisiin hommiin sut on laitettu silloin ku on sanottu, että tee tämä homma ku oot mies?” (Opettaja)

”Esimerkiksi siellä keittiön puolella, ku olinkohan mie kahvitauolla vai mikähän siinä oli, niin tultiin pyytämään ruuvaamaan yks levy seinään. Että voisiks sie laittaa tuon ku sie oot mies. Niin tuota, ossaa kai se nainenki käyttää ruuvikonetta. Emäntäki käyttää ruuvikonetta.”
(Opiskelija)

”Mutta meneppä naiselle sanomaan, että keitäppä sie kahvit ku oot nainen, niin hirviä meteli nousee. Heti leimataan sovinstiksi, ku menet sanomaan. Siinä on vissi ero kyllä näissä hommissa.” (Opiskelija)

Opiskelijoilta kysyttiin, että jaettiin työssäoppimispaikoilla työtehtäviä sukupuolen mukaan. Kehitysvammaisten työtoimintakeskuksessa työnjako sukupuolen mukaan oli erityisen näkyvää. Puuosastolla sekä hoitajat/ohjaajat että asiakkaat olivat miehiä.

Edellisestä keskustelun pätkästä voi huomata, että naishoitajat/ohjaajat ovat sisäistäneet sukupuolenmukaisia rooleja ja käytäntöjä. Toisaalta niitä ollaan halukkaita ehkä purkamaan, mutta samalla naiset itse viljelevät arjessa sukupuolen mukaista työnjakoa. Se saattaa tapahtua kuin luonnostaan. Tämä on mielestäni hyvä esimerkki sukupuolistavien käytäntöjen uusintamisesta työyksiköissä. Työssäoppijan (opiskelijan) positio työyhteisössä on siinä mielessä hankala, että jos kovin alkaa vänkämään vastaan tai kyseenalaistamaan esimerkiksi omalle työssäoppimisen ohjaajalle työpaikan käytäntöjä, voi olla, että arvosana tippuu. On työyhteisöjä, jotka arvostavat ja haluavat uusia näkökulmia, mutta paljon myös niitä, joissa asiat on tehty ”tällä yhdellä ainoalla oikealla tavalla aina” ja tällaisissa paikoissa on opiskelijan parempi säästää itseään. Työssäoppijana on kuitenkin arvioinnin kohteena ja täytyy yrittää antaa itsestä mahdollisimman hyvä kuva 4-6 viikon aikana.

Vaikka sukupuolen mukaisia rooleja ja niiden mukaisia työtehtäviä ei uran alussa koettaisi haitallisina, saattavat ne myöhemmin olla kuormittavia ja rajoittaa toimijuutta hoitajana. Edellisessä luvussa kuvasin kuinka osa opiskelijoista vaikutti innokkailta pärjäämään fyysisesti väkivaltaisten asiakkaiden kanssa. Alussa saattaa olla innostusta tämän kaltaiseen ”pätemiseen” työyhteisössä, mutta jos mieshoitajan meneminen väkivaltilanteiden selvittäjäksi muodostuu työnjaolliseksi itsestäänselvyydeksi, saattaa asia kääntyä ajan myötä rasitteeksi.

Projektisuunnittelija, joka ryhmäkeskustelua veti, toi esille kyselylomakevastaukset, joista selvisi, että miestyöntekijät usein välttelevät ”paskahommia”. Näillä hommillä tässä yhteydessä tarkoitetaan kylvetystä, vaipanvaihtoa, wc:ssä avustamista ja siivousta. Kysymys tähän liittyen oli, että havaitsivatko opiskelijat tällaista työssäoppimispaikoillaan. He eivät tätä asiaa tunnistanee, mutta eräs heistä sanoi tietävänsä kuka tällaista väittää, vaikka asia tuli esiin useammissa lomakkeissa, kuten myös aiemmissa kyselyissä edellisiin työssäoppimisjaksoihin liittyen. Lopulta vastaus siihen, että ovatko opiskelijat huomanneet miesten laistavan tiettyjä tehtäviä, oli ”Ei”. ”Ei” oli myös vastaus kysymykseen mahdollisesta erityisasemasta miehenä työyhteisössä. Opettajan kokemus, hoitajan sukupuolesta sairaalaympäristössä, oli erilainen:

”No ku mie oon ollu tuommosella teho-osastolla, niin sinne tietenki pyrki kauheen paljon miehiä, että niitä oli jo ennen ku mie jäi poies, niin niitä oli jo kolmasosa oli miehiä. Mut se

kokemus, mikä mulla on, niin miehiä koheltu päinvastoin hyvin. Paremmin ku uusia naistyöntekijöitä. Ja mistä se johtuu sitte. Onks se se justiin, että ollaan niin tyytyväisiä ku tullee mies, et sulatellaan jopa virheitäki sitten, et ku se on nyt mies. Et onks se tämä sukupuolikasvatusta, et tiän sillä tavalla teho-osastolla, että joku naishoitajat siivosivat ku oli joku niskaa myöten ripulisa, niin vaikka se kuulu se...mies vastas siitä, ku siellä on jokaisella oma potilas, niin siihen hyökkäs naisia siivoamaan. Ei kaikki tehny tämmöstä, mut joku teki. Et olen kuullu, että tehhään miesten puolesta töitä, tämmösiä niin sanottuja likasia hommia.” (Opettaja)

Miesryhmän opettaja on kokenut, että mieshoitaja on hyötynyt sukupuolestaan. Se on hyvä esimerkki erityisasemasta. Julkusen (2010, 58) mukaan ”feminismin perusvire on, että patriarkaatti antaa miehille sukupuolen mukaisia etuoikeuksia ja että miehet siis hyötyvät siitä tavalla tai toisella”. Siitä ei silti seuraa, että yksittäiset miehet sortaisivat naisia, tai että kaikilla miehillä olisi hyvä olla sukupuolestaan. Nainen on ollut historiassa hoitaja, hoivaaja ja siivooja, eivätkä hyvin sisäistetyt käytännöt muutu hetkessä työpaikoilla. Julkunen (1999, 80) sanoo myös, että vaikka segregatio purkautuisi, niin työn sisälle pyrkii helposti muodostumaan sukupuolenmukaisia hierarkioita. Toisaalta kukapa hullu sitä erityisasemastaan luopuisi, jos helppoa menetystä ja erityisoikeuksia tarjotaan.

Tytöttely on myös esimerkki sukupuolen mukaisesta jaosta. Toiminta on kyseenalaista, sillä se asettaa alemmaksi. Tyttöhoitaja on alempana kuin mieshoitaja.

Tedre (2004, 75, 78–79) kuvaa kuinka ruumiiseen ja likaan liittyvä työ on kautta aikojen ollut alempiluokkaisten työtä. Lian poistaminen on jätetty ihmisille, joilla asema on alhainen. Länsimaissa naisten sosiaalisissa järjestyksissä siivoaminen ja kylvettäminen ovat arvoasteikolla alimpina. Suomessa kylvettäjät ja saunottajat, miesten selänpesijät, ovat olleet naisia. Puhtautta arvostetaan, mutta likaisuuteen ei haluta kajota saatikka puhua siitä tai julkisesti tehdä puhdistustyötä. Sosiaalisissa järjestyksissä siivous häviää kylvettämällä, kylvettäminen taas häviää lääkinnälliselle hoidolle.

4.3.3 Kukkona tunkiolla vai vieraana naisvaltaisessa työyhteisössä?

”Mutta tuntuko teistä sitte niinkö oman viihtyvyyden kannalta, oliko siinä mitään probleemaan mennä sinne työyhteisöön, jos se sattui naisvaltanen, niitten kohalla. Ainoana tai melkein ainoa miehenä olla siellä. Oliko siinä mitään ongelmia?” (Projektisuunnittelija)

”Ei ollu.” (Opiskelija)

”Ei.” (Opiskelija)

”Ei yhtään mitään.” (Opiskelija)

”Siinä pääsee siihen porukkaan ja kaikkeen hommaan mukaan ihan samalla tavalla kuitenkin?” (Projektisuunnittelija)

”Juu.” (Opiskelija)

Yllä miesopiskelijat totesivat, ettei sopeutumisessa naisvaltaiseen työyhteisöön ole ollut ongelmia. Mutta, kysyttäessä odotettiinko opiskelijalta miehenä jotain erityisosaamista työyhteisössä, ilmeni kentällä kuitenkin haasteita. Tätä kuvaavat seuraavat lainaukset:

”Mulla oli vain naisia, että minä en voi verrata mihinkään. Ajatustenlukuahan minun ois pitänyt kehittää jotenki. Se mulla oli ainut. Semmonen erityisosaaminen ois pitänyt olla.” (Opiskelija)

”Niin sulla, oisko sun pitänyt niinkö olla niitten naisten ajatustenlukija?” (Opettaja)

”Niin, lukia semmosta mitä minä en ole ikinä tehnyt. Ottaa kaikesta vinkki, jos jossaki oli jotaki... tarkoitti, että minun ois pitänyt lähteä.” (Opiskelija)

”Oliko ne pettyneitä siihen, että...” (Opettaja)

”No en minä, ku minä en tiää. Ku ei pysty vertaamaan. Se oli siellä minusta vähän sekava muutenki se juttu, että ei oikein, minä en oo päässyt siihen oikein niinku mukaan koskaan.” (Opiskelija)

Edellisestä voi huomata, että naisvaltaisessa työyhteisössä on testattu tulokasta, eli miesopiskelijaa. Työtehtävistä ei avoimesti kerrota, vaan tietoa pimitetään ja oletetaan, että ihminen ”älyää” vihjeiden kautta toimia toivotulla tavalla. Tulokkaalle on jäänyt ulkopuolisuuden kokemus ja

vaikuttaisi olevan niin, että asennoituminen on ollut jokseenkin vihamielistä. Toisaalta ei ole tavatonta, että saman sukupuolen edustajaa testataan näin työssäoppimisjaksoilla.

Miesryhmän opettaja oli havainnut eroja naisryhmiin verrattuina. Hänen kokemuksensa eroista oli seuraava:

”Mulla ainaki ku mie olen noita käytännönharjottelupaikkoja niinkö joutunu tuota sopimaan, niin sieltä on osastonvastaavalta on tullu jo kommentti, että no joo, kyllä me otetaan tänne aikuinen mies tänne mielellään. Että paljo helpompi ollu miehiä laittaa työssäoppimispaikkoihin ku esimerkiksi nuita nuoria tyttöjä ja naisopiskelijoita. Et nytki ku meni vanhuspuolelle meni miehiä töihin, niin sanottiin, et voi ku kiva, et meillä on niin raskaista nostettavia, niin tullee miehiä.” (Opettaja)

”Onks siinä vielä jotaki, ku sanoit, et nimenomaan aikunen mies?” (Projektisuunnittelija)

”Niin ku ne kuulee, et aikuisopiskelija, se on vielä helpompi ohjattava ja sitte että ku se on vielä mies. Että tosi helppo ollu sillai sijottaa toppipaikkoihin (so. työssäoppimispaikka).” (Opettaja)

Edellisen perusteella mieshoitajilla on kova kysyntä hoivatyömarkkinoilla. Siispä he sukupuolensa perusteella ovat ainokaisia ja erityisessä asemassa esimerkiksi nuoriin naisiin nähden. Julkunen (2010, 132–133) on todennut vakiintuneiden rakenteiden murtamisen vaativan työ- ja ammatillisten yhteisöjen ainokaisia. Miesten organisaatiot ja yhteisöt saattavat olla naiselle joko vihamielisiä tai ystävällisiä. Sama koskee enemmän tai vähemmän myös miesten tuloa naisyhteisöön. Ainokaisen on erilaisuudessaan hankala olla yhdenvertainen, kuin kuka tahansa. Ystävällinen ympäristö saattaa kohdella ainokaista kuten vierasta, tulokasta tai lomailijaa. Vieras saa osakseen kohteliasta käytöstä ja hänet ympäröidään kohteliain rajoituksin, joka ei edistä yhdenvertaisena olemista. Tulokasta taas testataan ja hänestä ollaan kiinnostuneita samalla kun tulokas aiheuttaa pelkoa. Ajan myötä selviää onko tämä tulokas ystävä vai vihollinen. Lomailija tuntee mahdollisesti olonsa kotoisaksi, jos omaksuu alkuperäisen yhteisön pelisäännöt.

Sekä miehet että naiset voivat sukupuolelle epätyypillisellä alallaan tulla myönteisessä tai kielteisessä mielessä tulla kohdelluksi toisina. Toiseuden asemassa oleminen saattaa siis myönteisessä mielessä merkitä erityiseen asemaan nostamista, jolloin ainokaisena saa jonkinlaisia vapauksia ja hyveitä. Toisena oleminen kielteisessä mielessä saattaa merkitä alemmaksi asettamista, kuten sukupuolista tai seksuaalista syrjintää. Joka tapauksessa kumpikin merkitsee toisena olemista, ikään kuin olisi vieraana.

Opiskelijoiden puheessa toistuivat pitkälti samat diskurssit kuin työntekijä- ja asiakasvastauksissa. Opiskelijoiden ryhmähaastattelussa toistuvat teemat on tiivistetty taulukkoon 7. Ryhmähaastattelun analyysin perusteella on mielestäni aiheellista kysyä, että ovatko hoivatyön ovet avoinna voimakkaille aikuisille miehille? Entä meneekö sukupuoli muiden hyveiden, kuten hyvän koulumenestyksen edelle rekrytoinnissa?

Taulukko 7. Toistuvat teemat sukupuolesta puhuttaessa

Fyysisyys/väkivalta
Naisten/miestentyöt
Ainokainen/vihollinen

5. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena ja tavoitteena oli sukupuolisten roolien ja merkitysten julkituonti hoivatyön kentällä. Tarkastelun kohteena olivat positiot, joita sukupuolijako tuottaa hoivatyön käytännöissä. Sukupuolisten roolien ja käytäntöjen julkituonnin tavoitteena oli niiden tunnistaminen ja tunnistettavuuden edistäminen, sillä tunnistamalla hoivatyön kentällä sukupuolistavia käytäntöjä on niitä myös mahdollisuus purkaa. Lähtökohtani oli, että sukupuolistavia käytäntöjä purkamalla, myös hoiva-alan segregatiota voidaan loiventaa. Korvajärven (2010, 188–189) mukaan sukupuolistamisen prosessit syntyvät jakojen ja erojen tuottamisesta miesten ja naisten välille. Sen jälkeen sukupuolistuneet rakenteet elävät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Sukupuolistavat käytännöt ylläpitävät sukupuolenmukaista työnjakoa ja alojen eriytymistä, segregoitumista, sukupuolen mukaan.

Päätutkimuskysymys, johon tutkimuksessani vastasin oli ”Millaisia asetelmia sukupuolella tuotetaan hoivatyön kentällä?”. Tähän liittyvät alatutkimuskysymykset olivat ”Miten hoitajan sukupuoli merkityksellistyy asiakkaiden/potilaiden kokemuksissa? Entä mieslähihoitajien kokemuksissa työssäoppimisjaksolla?”, ”Hyötyvätkö miesopiskelijat sukupuolestaan naisvaltaisella alalla vai onko siitä kenties haittaa?” ja ”Ovatko sukupuolen stereotypiat harmittomia vai haitallisia työyhteisön toimintakulttuurin ja toimijuuden näkökulmasta?”

Asetelmia, joita sukupuolella hoivatyössä tuotettiin kuvaavat puhettavat eli diskurssit. Niitä olivat sukupuolisidonnainen persoonallisuusdiskurssi, jonka aladiskursseina olivat normaalius- ja stereotypiadiskurssit, supermiesdiskurssi, jonka aladiskursseina olivat fyysisyys- ja auktoriteettidiskurssit sekä tasa-arvodiskurssi. Edellä mainitut diskurssit toistuivat työntekijä- ja asiakasvastauksissa sekä mieslähihoitajaopiskelijoiden ryhmähaastattelussa. Sosiaalisesti ja kulttuurisesti konstruoitunut tieto sukupuolesta oli löydettävissä asiakas- ja työntekijävastauksissa ja samoin opiskelijoiden ryhmähaastattelussa.

Diskursiiviset toistot kuvaavat sukupuolittuneita käytäntöjä hoiva-alalla. Diskurssit ovat sukupuolitekoja, jotka uusintavat itseään sekä ylläpitävät sukupuolisia rooleja hoivatyön kulttuurissa. Korvajärvi on todennut sukupuoliin sisältyvän mielikuvia ja määritelmiä omasta

subjektiudesta ja toimijuudesta, joita miehet ja naiset hyödyntävät arjen vuorovaikutustilanteissa (Korvajärvi 1998, 32). Näin työelämän sukupuolistavat kulttuuriset jäsennykset toistuvat työpaikkojen arjen käytännöissä sekä niissä itsestäänselvyyksinä pidetyissä merkityksissä, joita kulttuurissa jaetaan (Korvajärvi 2010, 187).

Julkunen (2010, 131; 1999, 94.) on todennut, että teollisen yhteiskunnan syntyessä miehet saattoivat sulkea palkkoja ja professioita uhkaavat naiset pois töistään ja samalla naisten osalle jäi vallata toimijuuden tiloja, joissa miesten valta oli heikko ja joissa pystyttiin hyödyntämään naisiin liitettyjä taitoja, kuten hoivaa. Tällöin syntynyt erillään pidon ja hierarkian rakenne on uusintanut itseään. Avuttomien perushoito on edelleen naisten työtä, tapahtuipa se sitten kotona omaishoitajan roolissa tai ammatissa. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella erillään pidon ja hierarkian rakennetta uusinnetaan hoivatyössä edelleen esimerkiksi sukupuolten työnjaolla. Tämän aineiston perusteella ruumiiseen, kuten likaan ja eritteisiin, liittyvä työ kuuluu hoivatyön kentällä ensisijaisesti naisille. Miehiltä hoivatyössä odotetaan voimaa, auktoriteettia ja teknistä osaamista. Palkkojen ja työn arvostuksen odotetaan segregaaation purun myötä nousevan.

Yllättävän selkeästi aineistosta nousi naishoitajien turhautuneisuus miesten erityisasemaan hoivatyön kentällä. Miesten nähtiin ainokaisina saavan etuoikeuksia työtehtävien suhteen ja mieshoitajan puhe saattoi viedä tilaa ja painoarvoa naisen puheelta. Opiskelijoiden ryhmähaastattelussa ilmeni miesopiskelijoidenkin kokevan sukupuolittuneen työnjaon rasitteena. Sukupuolikategorioilla ja stereotypioilla tuotettiin siis hierarkkisia jakoja hoivatyön kentällä.

Ristiriitana aineistossa oli, että naisten toimijuus saatettiin vastauksissa nähdä hyvinkin kyseenalaisena työpaikan toimintakulttuurin ja työviihtyvyyden näkökulmista, mutta samalla naishoitajan työtä ja toimintatapoja, kuten huolellisuutta, tunnollisuutta ja ahkeruutta, arvostettiin. Korvajärvi (2010, 190) on havainnut seuraavanlaisen ilmiön, kun hän on haastatellut naisia ja miehiä, jotka työskentelevät naisvaltaisella alalla. Naisten työyhteisöjä haastateltavat saattavat kuvata riitaisina, joissa kammitetaan ja ollaan kateellisia, mutta omassa työyhteisössä ongelmaa ei ole. Nämä naisten väliset ristiriidat nähdään toisaalla. Ongelmat etäännytetään kauaksi yhteiskuntaan tai muille työpaikoille. Tämä oli nähtävissä tässäkin aineistossa, kun havaintoja ei kuvattu sen tarkemmin. Todettiin vain, että naiset ovat hurjia keskenään.

Tutkimusaineistossa sukupuoli näkyi hoivatyön työnjaossa, niin että naiset tekivät perinteisiä uusintamiseen liittyviä töitä ja miehet taas tuottavuuteen liittyviä töitä. Sukupuolen mukaista työnjakoa pyrittiin myös purkamaan tai siihen oltiin tyytymättömiä. Voimaa ja teknillistä osaamista vaativat työt lankesivat kuitenkin kuin luonnostaan miehille. Mieshoitajien tarvetta hoivatyön kentälle perusteltiin perinteiseen työnjakoon liittyvillä syillä. Asiakkaille, tässä tapauksessa lapsille ja vammaisille, kaivattiin työntekijävastauksissa perinteisen miehen mallia mieshoitajasta. Yllättävää kehitysvammaisten ja erityisesti päiväkotikäisten hoitajien/ohjaajien vastauksissa oli, kuinka tärkeänä perinteinen miehen ja naisen mallien osoittaminen nähtiin osana kasvatustyötä ja yhteiskuntaan integroitumisen välineenä. Perinteiset sukupuoliroolit nähtiin yhteiskuntaan osallistumisen, eli lähestulkoon kansalaisuuden edellytyksenä. Miehen mallin puuttuminen pienen lapsen elämästä aiheutti huolta päiväkotihenkilöstössä. Eroperheet, yksinhuoltajaperheet ja rikki menneet perheet ovat nykyään yleisiä, mutta ilmiö koetaan poikkeustilana päiväkotimaailmassa, tilana, johon pitäisi löytää ratkaisu vähintäänkin tuomalla lapselle miehenmalli päiväkotiin.

Julkunen (1995, 27–28) kysyy, onko elähtänyttä jankuttaa naisten ja ruumiillisuuden sulkemista yksityiseen, aikana jolloin, naiset ovat työmarkkinoilla, näytteille pannut naisruumiit ovat osa jokapäiväistä mediaa ja seksuaalisuus on kaikkialla läsnä? Hän kuitenkin toteaa, etteivät modernin instituutiot ja ajatusmuodot hetkessä katoa, kuten tämänkin tutkimuksen tuloksista voidaan havaita. Vaikka julkinen, kuten politiikka menettäisikin arvostustaan ja yksityinen, kuten hoiva, saisi sitä lisää, ei ole takuita, että näin jatkuisi. Julkunen toteaa jaon yksityiseen ja julkiseen olevan relevantti feministisestä kritiikistä huolimatta. Naispoliittisena välineenä se on hyödyllinen, kun halutaan esimerkiksi puolustaa oikeutta yksityiseen ja vastustaa naisruumiin loukkauksia. Naispoliittisena välineenä yksityisen ja julkisen erottelua voidaan käyttää myös, jos vaaditaan asioiden politisointia (Julkunen 1995, 28). Tällainen on esimerkiksi hoivatyön tunnustaminen yhteiskunnallisesti hyödyllisenä ja tuottavana työnä. Silloin esimerkiksi hoivatyön palkkatason nostamista ei ole syytä perustella miesten tulolla hoiva-alalle, vaan perusteet löytyisivät hoivan sisällöistä.

Julkunen kuvaa yhteiskunnallisten instituutioiden jatkuvuutta ja merkitysten sitkasta säilymistä, joka hoivatyön kulttuurissa oli tämän tutkimusaineiston valossa myös havaittavissa:

”Kun naiset ovat rikkoneet julkisen ja yksityisen rajan tulemalla työmarkkinoille ja poliittisille areenoille, niiden sisään pyrkii muodostumaan sukupuolinen työnjako ja hierarkia (Julkunen 1999, 80).”

Sukupuolta rakennetaan siis käytännön toimijuudella. Tässä tutkimuksessa kulttuurisesti ja sosiaalisesti rakentuneet maskuliinisuuden ja feminiinisuuden ideat toistuivat kuvauksissa miehen ja naisen hoitajuuksista. Osassa kuvauksissa miehen ja naisen hoitajuuksista tosin pyrittiin ylittämään perinteisiä sukupuolirooleja ja -asetelmia. Jotkut taas kokivat sukupuolesta keskustelun turhana. Mielenkiintoista on pohtia, mistä tämä mahtaa johtua. Koetaanko aihe kenties kiusallisena vai halutaanko perinteiset sukupuoliroolit säilyttää kyseenalaistamattomina? Tärkeää on muistaa, että sukupuoli ja siihen liitetty subjektipositiot eivät ole luonnollisia olemisen tiloja, vaan sukupuoli on sosiaalisesti muodostettu olemisen ja toimijuuden tila, joka on jatkuvassa muotoutumisen tilassa sekä aina uudelleen neuvoteltavissa.

Julkusen mukaan koulutusvalinnat selittävät osaltaan ammatillista ja töiden eriytymistä eli segregaatiota, joka käsittää sekä horisontaaliset että hierarkkiset jaot. Hierarkian juuret ulottuvat pitkälle historiaan. Teollisuustyön etnografiset tutkimukset ovat paljastaneet sukupuolisen työnjaon, jossa naiset ovat olleet tehtaan lattioilla miesten valvonnan kohteena ja heistä riippuvaisina. (Julkunen 2010, 134–135.) Segregaation purkamisen näkökulmasta aiheellista on mielestäni kysyä, ovatko sukupuolinen työnjako ja naisten ”alamaisuus” edelleen hiljaisesti hyväksytty ilmiö? Mitkä ovat ne mekanismit ja rakenteet, joilla sukupuolittuneita positioita hoivatyössä tuotetaan? Mitkä ovat menetelmät, joilla hierarkkisia jakoja sukupuolten välillä voidaan hoivatyön kentällä estää muodostumasta ja purkaa?

Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta aineistosta nousi esiin, ettei se tule koskettaneeksi kaikkia kansalaisia. Siksi aiheellista onkin tutkia, että ketä sukupuolten tasa-arvo koskettaa? Miten sukupuolten tasa-arvo valtavirtaistetaan niin, ettei se ole ainoastaan hyvin toimeentulevien etuoikeus? Miten se ulottuisi esimerkiksi vammaisten päivä- ja työtoimintoihin tai vanhusten tai vammaisten asumisyksikköihin?

Julkunen totesi, että naisten pitkä alamaisuuden traditio ei voi olla jättämättä jälkiään. Nämä jäljet näkyvät tutkimustuloksissa niin, että hoivatyön kentällä suhteet sukupuolten välillä muodostuvat hierarkkisiksi kuin luonnostaan. Tämä näkyi esimerkiksi naishoitajien tyytymättömyytenä siihen, että mieskollegan ääni peitti alleen naisen äänen ja, että naisen toimijuutta luonnehdittiin varsin negatiivisin adjektiivein sekä miesten että naisten itsensä toimesta. Tutkimusaineisto kosketi eri-ikäisten ihmisten osallistumista yhteiskunnan prosesseihin ja tapaan olla osana hyvinvointivaltiota. Aineisto osoitti kuinka instituutiot ja normittava valta ulottuvat sukupuolistamisen prosesseihin leikki-ikäisestä vanhuuteen. Tämä tutkimus tarjoaa yhden näkökulman siihen miten sukupuoli merkityksellistyy ja millaiseksi sukupuoli muodostuu hoivatyön kentällä.

6. Lähteet

Anttonen, Anneli, Valokivi, Heli & Zechner, Minna (2009) (toim.) Hoiva – Tutkimus, politiikka ja arki. Vastapaino, Tampere.

Anttonen, Anneli, Zechner, Minna (2009) Tutkimuksen lähestymistapoja hoivaan. Teoksessa Anttonen, Anneli, Valokivi, Heli & Zechner, Minna (toim.) Hoiva – Tutkimus, Poliitiikka ja arki. Vastapaino, Tampere, 16–53.

Burr, Vivien (2003) Social constructionism. Routledge. New York.

Butler, Judith (2006) Hankala sukupuoli. Gaudeamus, Helsinki.

Foucault, Michel (1998) Seksuaalisuuden historia. Suomentanut Kaisa Sivenius. Gaudeamus, Tampere. Ranskankielinen alkuteos 1976–1984.

Foucault, Michel (2000) Tarkkailla ja rangaista. Suomentanut Eevi Nivanka. Otava, Helsinki. Ranskan kielinen alkuteos, 1975.

Eskola, Jari, Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Henriksson, Lea (2000) Professionit ja sukupuolten välinen työnjako terveystyössä. Teoksessa Kangas, Ilkka, Karvonen, Sakari & Lillrank, Annika (toim.) Terveys sosiologian suuntauksia. Gaudeamus, Helsinki, 85–103.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero (1993) Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero (1999) Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino. Tampere.

Julkunen, Raija (1995) Feministiseen analyysiin. Teoksessa Eräsaari, Leena, Julkunen, Raija, Silius, Harriet (toim.) Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Vastapaino. Tampere, 15–28.

Julkunen, Raija (2004a) Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Henriksson, Lea, Wrede, Sirpa (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Gaudeamus. Helsinki, 168–186.

Julkunen, Raija (2004b) Sosiaalipolitiikan ruumis. Teoksessa Jokinen, Eeva, Kaskisaari, Marja, Husso, Marita (toim.) Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Vastapaino. Tampere, 17–40.

Julkunen, Raija (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino. Tampere.

Julkunen, Raija (1999) Sukupuoli, työ, hyvinvointivaltio. Teoksessa Apo, Satu ym. Suomalainen nainen. Otava. Keuruu, 17–100.

Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53 <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-10782.pdf> (Luettu 17.2.2013).

Kari-Björkbacka, Irmeli <<http://www.lapinletka.fi/media/Sukupuolten%20tyoenjako%20-%20toistoja%20valintoja%20ja%20rakenteita%20-%20Irmeli%20Kari-Bjoerkbacka%202012.pdf>> (Luettu 5.9.2012).

Kinnunen, Merja (2001) Luokiteltu sukupuoli. Vastapaino, Tampere.

Koistinen, Pertti (1999) Työpolitiikan perusteet. WSOY, Juva.

Korvajärvi, Päivi (1998) Harmoniaa ja konflikteja: sukupuoli työelämässä. Tiedepolitiikka 23:4, 27–33.

Korvajärvi, Päivi, Markkola, Pirjo (2009) Patriarkaatti – Opettavainen käsite? Naistutkimus 22:1, 36–42.

Korvajärvi, Päivi, Kinnunen, Merja (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. Jyväskylä.

Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija, Juvonen, Tuula (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino, Tampere, 183–196.

Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija, Juvonen, Tuula (toim.) Vastapaino. Tampere, 183–196.

Luostarinen, Heikki, Väliverronen, Esa. (1991) Tekstinsyöjät – Yhteiskuntatieteellisen kirjallisuuden lukutaidosta. Vastapaino, Helsinki.

Mies lähihoitajana. Lapin Letka.

<<http://www.lapinletka.fi/media/Mies%20laehihoitajana%201.%20vaeliraportti.pdf>>

(Luettu 1.11.2011).

Mäkelä, Klaus (1998) Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta, s. 42–59. Gummerus, Saarijärvi.

Närhi, Kati (2013) Nuorten aikuisten osallisuus palvelujärjestelmässä. Jyväskylän yliopisto.

<http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Ffiles.kotisivukone.com%2Fsoshanke.palvelee.fi%2FTampere%2FTampere_kati_narhi_300813.ppt&ei=j_6aUoqoL4nDygp7kIBI&usg=AFQjCNHbuFBh9ciPzj3Pa3etezCzk-wq5A&bvm=bv.57155469,d.bGQ> (Luettu 1.12.2013)

Sulkunen, Pekka (1998) Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta, s. 264–285. Gummerus, Saarijärvi.

Tilastokeskus (2008) Liitetaulukko 1. Suurimmat naisten ammattiryhmät (naisia 90–100 % ammattiryhmästä) vuonna 2008.

<http://stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_001_fi.html>

(Luettu 25.11.2011).

Tuomi, Jouni, Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi. Helsinki.

Tilastokeskus (2010) Pääluokat –Ammattiluokitus. 5321 Lähihoitajat.

< <http://stat.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/5321.html>>

(Luettu 25.11.2011).

Tedre, Silva (2004) Likainen työ ja virallinen hoiva. Teoksessa Henriksson, Lea, Wrede, Sirpa (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Gaudeamus. Helsinki, 63–83.

Tilastokeskus (2008) < http://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tau_001_fi.html> (Luettu 23.1.2013).

Töttö, Pertti (2000) Pirullisen positivismin paluu. Vastapaino. Tampere.

Vidèn, Sari (2010) "Diskurssianalyysi tutuksi" –luento. Lapin yliopisto, Menetelmätieteiden laitos, 25.2.2010.

7. Liitteet

Liite 1. Tutkimusluvut

Tutkimuslupa-anomus

Marjaana Peltola, Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, sosiologian opiskelija,
marjpelt@ulapland.fi

Pyydän saada käyttöni kandidaatin- ja pro gradu – tutkielmaani varten Lapin Letka – hankkeessa kerättyjen kyselyjen tietoja. Opinnäytetöihini tarvitsen Mies lähihoitajana – kyselyssä Kuntoutumisen tukeminen jaksolla kerättyjen kyselyjen aineiston. Kysely on toteutettu Webropol-kyselypalvelulla ja aineistoon pääsemiseksi tarvitsen tarvittavat käyttöoikeudet (käyttäjätunnus, salasana ja lukuoikeudet) edellä mainittuun kyselyyn.

Opinnäytetöissäni käytän aineistoa ja siihen pohjautuvia tuloksia niin, ettei yksittäisten henkilöiden tunnistaminen ole mahdollista. Vastaan aineiston säilytyksestä ja mahdollisesta tuhoamisesta käyttöajan päättymisen jälkeen. Aineisto on käyttöajallani vain minun ja opinnäytetöideni ohjaajan saatavilla.

Tarvitsen aineiston käyttöni 19.10.2011 alkaen. Haen aineiston käyttö lupaa opinnäytetöideni valmistumiseen asti. Arvioitu valmistumisaika pro gradu – tutkielmalle on 31.5.2014. Kandidaatintutkielmaani ohjaa sosiologian tutkija Heikki Huilaja.

*Tutkimuslupa myönnetty
sekä käyttö lupa aineistoon*

Yhteistyöterveisin

Marjaana Peltola

17.10.2011

PM

**Taisto Arkko
Rehtori**

Kedskni: P. Huilaja, LK07

Jatkotutkimuslupahakemus

Lapin yliopisto, kevät 2014: Pro gradu -tutkielma, Marjaana Hinkka (0279103)

Pyydän saada käyttööni pro gradu -tutkielmaani varten Lapin Letka –hankkeessa kerättyjen kyselyjen tietoja. Tarvitsen *Mies lähihoitajana* –kyselyn aineistoja, joita on kerätty *Kasvun tukeminen ja ohjaus*- sekä *Hoiva ja huolenpito* –jaksoilla. Minulla on jo tutkimuslupa ja Webropol-ohjelman käyttöoikeudet (käyttäjätunnus, salasana, lukuoikeus) *Kuntoutumisen tukemisen* –jakson aineistoon liittyen. Tarvitsen siis lukuoikeudet vielä kahteen edellä mainitsemaani aineistoon. Ne kansiot eivät kokonaisuudessaan näy minun käyttäjätunnuksillani.

Opinnäytetyössäni käytän aineistoa ja siihen pohjautuvia tuloksia niin, ettei yksittäisten henkilöiden tunnistaminen ole mahdollista. Vastaan aineiston säilyttämisestä ja mahdollisesta tuhoamisesta käytön jälkeen. Aineisto on vain minun ja opinnäytetyön ohjaajan saatavilla.

Tarvitsen aineiston käyttööni 1.3.2013 alkaen. Haen käyttölupaa pro gradun valmistumiseen saakka. Arvioitu valmistumisvuosi on 2014.

Yhteistyöterveisin

Marjaana Peltola

Liite 2. Asiakaskyselyn saatekirje



SAATEKIRJE

Hyvä asiakas!

Tässä paikassa suorittaa työssäoppimisen jaksoa lähihoitajaopiskelija, joka on aloittanut opinnot helmikuussa 2010. Koulutus toteutetaan aikuiskoulutuksena ja on suunnattu poikkeuksellisesti pelkästään miehille. Koulutukseen sisältyvien neljän työssäoppimisen jakson yhteydessä toteutetaan selvitys *Mies lähihoitajana*.

Selvityksessä tuodaan esiin eri osapuolten (työyhteisöjen jäsenten, asiakkaiden ja opiskelijoiden itsensä) näkemyksiä aiemmin niukasti tutkitusta aiheesta, miehestä sosiaali- ja terveysalalla. Selvityksessä olemme kiinnostuneita tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä? Jos tarvitaan, niin miksi ja miten heitä sinne saataisiin? Entäpä onko esimerkiksi työviihtyvyyden kannalta merkitystä, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä.

Toivomme, että vastaisit näihin kysymyksiin oheisella lomakkeella. Tarpeen vaatiessa voit jatkaa vastauksiasi paperin kääntöpuolelle. Vastattuasi voit sulkea lomakkeen kirjekuoreen ja palauttaa sen sille varattuun, henkilökunnan osoittamaan paikkaan. Vastaukset käsitellään siten, että henkilöitä ei voida tunnistaa eikä vastauksia voida yhdistää tiettyyn organisaatioon. Vastaathan kyselyyn viimeistään sunnuntaihin 27.3.2011 mennessä.

Selvityksestä vastaa Lapin ammattiopiston toteuttama Lapin Letka -hanke. Selvityksestä voit lukea lisää osoitteessa <http://www.lapinletka.fi/pages/tietoa-tasa-arvosta/lapin-letkan-selvitykset.php>. Samasta osoitteesta löytyy myös väliraportti ensimmäisen työssäoppimisen jakson tuloksista. Selvityksessä tuotettua aineistoa voidaan hyödyntää Lapin Letka-hankkeen toteuttajien tekemässä tutkimuksessa ja opinnäytetöissä. Lisätietoja allekirjoittaneilta.

Kiitämme vastauksestanne jo etukäteen, mielipiteesi on erittäin tärkeä selvityksen onnistumisen kannalta!

Ystävällisin terveisin,

Joni Minkkinen

Projektisuunnittelija, Lapin Letka -hanke

puh. 020 798 4138, joni.minkkinen@lao.fi

Marjaana Peltola

Tutkimusavustaja, Lapin Letka -hanke

puh. 050 369 2709, marjapelt@ulapland.fi



Liite 3. Asiakaskysely



KYSELYLOMAKE

Taustatiedot

1) Sukupuoli

- ☐ Mies
☐ Nainen

2) Ikä

- ☐ 0-14 vuotta
☐ 15-24 vuotta
☐ 25-44 vuotta
☐ 45-54 vuotta
☐ 55-64 vuotta
☐ yli 64 vuotta

3) Paikka, jossa tällä hetkellä olen asiakkaana on

- ☐ Julkinen organisaatio
☐ Yksityinen organisaatio
☐ Kolmannen sektorin organisaatio

4) Montako miestyöntekijää osastollasi on työssäoppijat mukaan luettuna?

5) Montako naistyöntekijää osastollasi on työssäoppijat mukaan luettuna?

6) Seuraavaksi on esitetty muutamia kysymyksiä sukupuolen merkityksestä hoiva-alalla. Koska kysely liittyy selvitykseen, jossa tarkastellaan erityisesti miestä hoiva-alalla, näkyy tämä kysymyksenasettelun mieslähtöisyytenä.

	Kyllä	En osaa sanoa	Ei
Tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odotetaanko miehiltä hoiva-alalla erilaista osaamista ja vahvuuksia kuin naisilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osoitetaanko miehille hoiva-alalla erilaisia tehtäviä kuin naistyöntekijöille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko työpaikan toimintakulttuurille eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko työviihtyvyydelle eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko asiakkaan saamalle palvelulle eduksi, että työntekijöissä on sekä miehiä että naisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kerro seuraavaksi omin sanoin...

7) Miksi hoiva-alalle tarvitaan/ei tarvita miestyöntekijöitä?

8) Mihin hoiva-alan työtehtäviin tarvitaan erityisesti miehiä?

9) Mitä vahvuuksia ja osaamista odotat erityisesti miestyöntekijöiltä?

10) Oletko havainnut eroja mies- ja naistryöntekijöiden työtehtävien muotoutumisessa, jos olet niin millaisia?

11) Millaisia eroja olet havainnut mies- ja naistryöntekijöiden rooleissa työyhteisön jäsenenä?

12) Mitä merkitystä on työviihtyvyyden kannalta, että työyhteisö koostuu sekä miehistä että naisista?

13) Mitä merkitystä sillä on asiakkaan kannalta, että työntekijöissä on sekä miehiä että naisia?

14) Lopuksi haluaisimme vielä kuulla Sinun näkemyksesi siitä, miten miehiä saataisiin lisää hoiva-alan työtehtäviin?

15) Vai onko niin, että sukupuoliella ei ole merkitystä hoiva-alalla? Perustele vastauksesi.

16) Olisiko jotakin palautetta, jota haluaisit antaa?

SUURET KIITOKSET VASTAAMISESTASI!

Lähetä



Kuva 7. Kysymyslomakkeiden laatijat ovat Joni Minkkinen ja Merja Kinnunen.

Liite 4. Työntekijäkysely

Sivu 1/3



Tulosta

KYSELYLOMAKE

Taustatiedot

1. Vastaajaryhmä

- ☐ Työssäoppija
☐ Työssäoppimispaikan työntekijä

2. Sukupuoli

- ☐ Mies
☐ Nainen

3. Ikä

- ☐ 0-14 vuotta
☐ 15-24 vuotta
☐ 25-44 vuotta
☐ 45-54 vuotta
☐ 55-64 vuotta
☐ yli 64 vuotta

4. Tehtävänimike

5. Työpaikkani/työssäoppimisen paikkani on

- ☐ Päiväkoti
☐ Terveyskeskuksen vuodeosasto
☐ Vammais-, mielenterveys-, hoiva- tai hoivakoti
☐ Muu, mikä?

6. Työpaikkani/työssäoppimisen paikkani on

- ☐ Julkinen organisaatio
☐ Yksityinen organisaatio
☐ Kolmannen sektorin organisaatio

7. Montako miestyöntekijää työpaikallasi/työssäoppimisen paikallasi on työssäoppijat mukaan luettuna?

8. Montako naistryöntekijää työpaikallasi/työssäoppimisen paikallasi on työssäoppijat mukaan luettuna?

9. Valitse kolme tärkeintä tekijää, miksi itse päädyit hoiva-alalle.

- | | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Palkkaus | <input type="checkbox"/> Mahdollisuus olla hyödyksi muille ihmisille | <input type="checkbox"/> Mahdollisuus tehdä työtä yhdessä muiden kanssa | <input type="checkbox"/> Työn toiminnallisuus | <input type="checkbox"/> Mahdollisuus saada ja kantaa vastuuta |
| <input type="checkbox"/> Yhteiskunnallisesti arvostettu ammatti | <input type="checkbox"/> Työsuhteen varmuus | <input type="checkbox"/> Mahdollisuus edetä työssä ja uralla | <input type="checkbox"/> Alan hyvä työllisyystilanne | <input type="checkbox"/> Muu, mikä? <input type="text"/> |

10. Seuraavaksi on esitetty muutamia kysymyksiä sukupuolen merkityksestä hoiva-alalla. Koska kysely liittyy selvitykseen, jossa tarkastellaan erityisesti miestä hoiva-alalla, näkyy tämä kysymyksenasettelun mieslähtöisyytenä.

	Kyllä	En osaa sanoa	Ei
Tarvitaanko hoiva-alalle lisää miehiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odotetaanko miehiltä hoiva-alalla erilaista osaamista ja vahvuuksia kuin naisilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osoitetaanko miehille hoiva-alalla erilaisia tehtäviä kuin naistyöntekijöille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko työpaikan toimintakulttuurille eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onko työiihtyvyydelle eduksi, että työyhteisö koostuu sekä naisista että miehistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kerro seuraavaksi omin sanoin...

11. Miksi hoiva-alalle tarvitaan/ei tarvita miestyöntekijöitä?

12. Mihin hoiva-alan työtehtäviin tarvitaan erityisesti miehiä?

13. Mitä vahvuuksia ja osaamista odotat erityisesti miestyöntekijöiltä omalla alallasi?

14. Oletko havainnut eroja mies- ja naistyöntekijöiden työtehtävien muotoutumisessa omalla alallasi, jos olet niin millaisia?

15. Millaisia eroja olet havainnut mies- ja naistyöntekijöiden rooleissa työyhteisön jäsenenä?

16. Mitä merkitystä on työviihtyvyyden kannalta, että työyhteisö koostuu sekä miehistä että naisista?

17. Lopuksi haluaisimme vielä kuulla Sinun näkemyksesi siitä, miten miehiä saataisiin lisää hoiva-alan työtehtäviin?

18. Vai onko niin, että sukupuoli ei ole merkitystä hoiva-alalla? Perustele vastauksesi.

19. Olisiko jotakin palautetta, jota haluaisit antaa?

SUURET KIITOKSET VASTAAMISESTASI!

Lähetä

